

Jabatan Antropologi dan sosiologi

No. Kelas: 77 SL

No Perolehan: 10410

Tarikh: 12/11

SOSIO-EKONOMI PEKERJA-PEKERJA  
PERLIS PLANTATIONS BERHAD  
(PPB)

LATIHAN ILMIAH  
BAGI MEMENUHI SEBAHAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT UNTUK  
IJAZAH SARJANA MUDA SASTERA  
DALAM ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI

Shahidan

OLEH

No. Matrik 22244

JABATAN ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI  
UNIVERSITI MALAYA  
KUALA LUMPUR  
OKTOBER 1975

PERPUSTAKAAN  
JABATAN ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI



# PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada Encik Lim Mah Hai, Penyelia Latihan Ilmiah saya ini diatas bimbingan, nasihat dan tunjuk ajar beliau bagi menyiapkan Latihan Ilmiah saya.

Begitu juga penulis ingin menyampaikan setinggi-tinggi terima kasih dan rasa terhutang budi kepada mereka dibawah:

- i) Pekerja-pekerja, Pegawai-pegawai dan Pengurus Perlis Plantations Berhad.
- ii) Pegawai-Pegawai di Jabatan Tanah dan Galian Negeri Perlis.
- iii) Kawan-kawan dan mereka yang baik secara langsung atau tidak langsung memberi sumbangan kepada penyediaan kajian dan rencana saya ini.

Segala jasa-jasa dan budi baik mereka diatas akan tetap menjadi kenangan.

Wassalam.



KANDUNGAN

## Muka Surat

Penghargaan	...	...	...	...	iii
Kandungan	...	...	...	...	iv
Senarai Jadual-Jadual dan rajah	...	...	...	...	vii
Senarai Illastrasi	...	...	...	...	vii

PENDAHULUAN

1. Tujuan Kajian	1
2. Cara Kajian	1 - 3
3. Kesulitan dalam Kajian	3 - 5
4. Sebab-sebab syerikat ini dipilih untuk kajian	5

## BAB I

LATAR BELAKANG PERLIS PLATETIONS BHD

1. Perkembangan Sejarah dan Latar Belakang Ilmu Alam	6 - 7
2. Saham dan pemilik-pemiliknya	8 - 12
3. Akaun keuntungan dan kerugian	12 - 13
4. Pengarah, pengurus dan pegawai-pegawai	13 - 17
5. Bahagian-bahagian dan pekerja	19 - 22



## BAB II

Buku surat

A. LATAR BELAKANG SOSIAL PEKERJA-PEKERJA

1. Umur, jantina, status perkahwinan dan saiz famili	23 - 25
2. Tanggungan	26 - 27
3. Pendidikan Asas	27 - 29
4. Tempat asal dan mobiliti ilmu alam	29

B. LATAR BELAKANG EKONOMI PEKERJA-PEKERJA

1. Pekerjaan dahulu dan pendapatannya	30 - 32
2. Pekerjaan ibu bapa	32 - 33
3. Status anak-anak	33 - 34
4. Pendapatan dari pekerjaan sekarang	34 - 39
5(a) Pekerjaan dalam sehari dan masa rihat	39 - 41
5. Masa bekerja dalam sebulan dan masa cuti	41 - 43
6. Kerja Lebih Masa	43 - 44

## BAB III

KEADAAN SOSIAL DAN EKONOMI DALAM PERUSAHAAN INI

1. Hubungan sosial sesama pekerja	45 - 46
2. Hubungan pekerja dengan pihak pegawai	47 - 48
3. Hubungan pekerja-pekerja dengan pihak majikan	48 - 50
4. Hubungan pekerja dengan famili	50 - 51
5. Kemudahan pengangkutan	51 - 52
6. Tata tertib	52 - 53
7. Keadaan kesihatan pekerja-pekerja	53 - 57
8. Kemudahan dan layanan yang diterima	57 - 59
9. Keadaan tempat kerja	59 - 60
10. Peluang memperbaiki pekerjaan	61 - 62
11. Kemudahan sebarang	62 - 63



## 11. Kesatuan sekerja

62 - 63

## BAB IV

SIKAP PEKERJA-PEKERJA

- |  |         |
|--|---------|
| 1. Sikap pada kehidupan pekerjaan                            | 64 - 65 |
| 2. Sikap pada persekitaran fizikal                           | 66      |
| 3. Sikap pekerja-pekerja pada <del>keuntungan</del> syarikat | 67      |
| 4. Sikap pekerja-pekerja pada diri sendiri                   | 67      |
| 5. Cita-cita pekerja untuk anak-anak mereka                  | 68      |
| 6. Cita-cita pekerja dihari muka                             | 69      |

## BAB V

CARA HIDUP

- |                                    |         |
|------------------------------------|---------|
| 1. Cara menghabiskan masa lapang   | 71 - 72 |
| 2. Bentuk perbelanjaan sehari-hari | 72 - 73 |
| 3. Wang simpanan dan hutang        | 73 - 74 |
| 4. Keadaan rumah tangga            | 74      |

## PENUTUP

75 - 77



SENARAI RAJAH DAN JADUAL-JADUAL

Muka surat

1. Rajah 1 - Struktur Pengurusan dan perborohan	18
2. Jadual 2.1 - Umur pekerja-pekerja yang dikaji	24
3. Jadual 2.2 - Saiz famili pekerja-pekerja yang dikaji	25
4. Jadual 2.3 - Tanggungan pekerja-pekerja mengikut bilangan	26
5. Jadual 2.4 - Tingkat Pendidikan yang diterima	28
6. Jadual 2.5 - Pekerjaan dahulu dan pendapatannya	30
7. Jadual 2.6 - Pekerjaan ibu bapa dan pendapatannya	33
6. Jadual 2.7 - Pendapatan pekerja-pekerja yang bergaji hari	36

## PETA

1. Utara Malaysia Barat	78
2. Kedudukan Perlis Plantation Bhd.	79



## P E N D A H U L U A N

### 1. Tujuan Kajian

Latihan ilmiah ini bertujuan untuk mengkaji keadaan sosio-ekonomi pekerja-pekerja di Perlis Plantation Berhad disamping dapat meninjau masaalah-masaalah dalam kehidupan pekerjaan mereka sehari-hari.

Sehingga sekarang, masih belum ada lagi kajian yang dibuat berkenaan sosio\_ekonomi pekerja-pekerja tersebut, dan kajian penulis ini adalah merupakan satu kajian pertama yang pernah dilakukan. Dengan kajian ini, adalah diharapkan juga agar sedikit sebanyak pihak-pihak tertentu yang berkuasa di Perlis Plantation Berhad tersebut untuk dapat memahami masaalah-masaalah sosio ekonomi pekerja-pekerja mereka yang selama ini telah memberi sumbangan tenaga fizikal yang tidak sedikit juga kearah kemajuan dan keuntungan syarikat itu.

Disebabkan kajian ini juga merupakan satu kajian pertama, penulis tidaklah dapat merujuk kepada kajian-kajian yang lalu. Jadi diharapkan agar pembaca-pembaca dapat memaafkan sekiranya terdapat kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan padanya.

### 2. Cara Kajian

Kajian ini dijalankan oleh penulis dalam masa cuti panjang Universiti iaitu pada bulan Mei 1973 selama lebih kurang sebulan. Sebelum kajian ini dilakukan, penulis meminta kebenaran dahulu dari 'personal manager' Perlis Plantation Berhad tersebut. Untuk memudahkan kajian, penulis meminta penerangan dari beliau dahulu tentang struktur pengurusan



serta perburuan syarikat itu supaya pekerja-pekerja yang ramai dan yang terbahagi kepada banyak bahagian pekerjaan dapat ditemu ramah secara menyeluruh.

Maklumat-maklumat seperti latar belakang sejarah, latar belakang imu alam, saham dan keuntungan firma itu, diperolehi dari dokumen bertulis serta lapuran tahunan syarikat itu.

Penulis menemu ramah juga Penulung Pertanian (Agriculture Assistants) yang bertanggung jawab mengurus bahagian-bahagian tertentu dalam ladang yang luas itu. Ini untuk mengetahui dengan lebih jelas tentang struktur perburuan dan aspek-aspek tertentu bagi pekerja-pekerja yang dibawah pengurusan mereka.

Untuk mendapatkan maklumat-maklumat dan bahan-bahan yang diperlukan dari pekerja-pekerja iaitu yang dimaksudkan disini pekerja-pekerja kelas bawahan, penulis telah menemu ramah seramai 50 orang sebagai sample dari lebih kurang 1,000 orang pekerjanya. Pemilihan dibuat secara 'random' pada tiap-tiap bahagian jenis pekerjaan dimana pekerja-pekerja ini bekerja. 'Questionnaires' yang disediakan dahulu oleh penulis untuk mendapatkan keterangan itu adalah secara 'structured interview'. Disamping itu penulis juga mendapat keterangan-keterangan dari soalan-soalan yang berdasarkan pada buah fikiran dan pendapat mereka, iaitu dengan cara 'un-structured interview'.

Penulis juga telah menyoal selidik secara tidak formal untuk mendapatkan maklumat-maklumat yang agak sensitif yang sukar diperolehi semasa temu ramah formal yang menggunakan 'Guided Questionnaires' tadi.

Penulis ingin juga memperkatakan disini bahawa penulis telah dapat juga berlagak sebagai 'participant observation' dalam alam kehidupan pekerjaan pekerja-pekerja kerana penulis telah pernah terlibat



sebagai pekerja disini sebelum ini.

Selain dari cara kajian yang telah disebutkan diatas, penulis juga membuat rujukan-rujukan dikhutub-khutub khanah dan dari bahan-bahan bacaan untuk menambah data-data yang dikutip.

### 3. Kesulitan dalam kajian

Semasa kajian ini dilakukan, banyak masalaah-masalaah dan kesulitan-kesulitan yang terpaksa dihadapi oleh penulis. Ini adalah merupakan satu perkara sememangnya terpaksa dihadapi oleh mana-mana pengkaji yang hendak menjalankan kajian.

Kesulitan pertama penulis ialah apakala hendak mendapatkan kebenaran dari seorang pengurus syarikat ini untuk menjalankan kajian tersebut. Kajian yang hendak dijalankan ini disangsikan oleh beliau kerana beliau bimbangkan kedatangan pengkaji ini akan menghasut pekerja-pekerja dan akan menimbulkan perkara-perkara yang tidak baik pada perusahaan Perlis Plantation Berhad. Perkara ini memanglah diragukan, kerana kedatangan pengkaji itu adalah ketika baharu sahaja berakhirnya demonstrasi pelajar-pelajar di Kuala Lumpur pada 3hb Disember 1974 yang telah menjadi satu perkara yang sungguh panas diperbincangkan. Tetapi apabila pengkaji memberi pengakuan yang kuat pada pengurus tersebut bahawa kedatangan pengkaji adalah hanya untuk tujuan akeademik, baharulah mendapat kepercayaan dari beliau dan memberikan kerjasama yang baik sekali.

Kesulitan lain dan yang merupakan kesulitan utama ialah untuk menemui pekerja-pekerja. Mereka ini adalah datang berselerak dari negeri Perlis. Untuk menemui mereka dirumah masing-masing adalah satu perkara yang mustahil. Oleh itu pengkaji sejak awal lagi terpaksa pergi keladang tebu itu sendiri pada tiap-tiap pagi untuk menemui mereka. Jauhnya



dari rumah pengkaji adalah lebih kurang 15 batu. Pengkaji menggunakan kenderaan sendiri kesana. Untuk menemui mereka adalah satu perkara yang rumit pula kerana kedudukan mereka ditempat kerja masing-masing yang terbahagi kepada banyak kumpulan itu berselerak disatu kawasan yang luasnya sehingga 10,000 ekar. Untuk ini pengkaji tidaklah dapat menggunakan kenderaan sendiri dari 'headquarter' kerana bimbang ancaman perompak-perompak bersenjata yang sering sahaja merampas motorsikal pekerja-pekerja dan pegawai-pegawai. Ancaman itu adalah memang bernaharaja lela kerana kedudukan ladang tebu PPB itu hanya bersempadan dengan negeri Thai. Dalam hal inilah pengkaji terpaksa membuang masa menunggu untuk menumpang motorsikal-motorsikal 'field conductor' atau motokar-motokar 'Agriculture Assistant' untuk menemui pekerja-pekerja. Seringkali juga pengkaji terpaksa menumpang tractor 'trailler', lori dan landrover.

Masalah lain yang dihadapi ialah anggapan pekerja-pekerja bahawa kedatangan pengkaji ialah untuk membela nasib mereka. Anggapan seperti ini membuat mereka memberi jawapan-jawapan yang bias terutama soalan-soalan yang berhubung dengan pendapatan mereka dan lain-lain aspek dalam kehidupan pekerjaan. Oleh itu pengkaji terpaksa menggunakan kebijaksanaan sendiri meminta agar mereka memberi jawapan-jawapan yang tepat dari soalan-soalan yang dikemukakan. Selain anggapan kedatangan pengkaji untuk membela nasib mereka, terdapat pula orang-orang yang menganggap pengkaji ini adalah seorang ejen dari PPB itu yang datang untuk mencungkil rahasia-rahasia kehidupan mereka dalam pekerjaan itu. Oleh itu soalan-soalan seperti untuk mengetahui bagaimanakah sikap dan hubungan sosial mereka dengan pihak pegawai-pegawai dan majikan, akan memberikan jawapan-jawapan bias. Untuk mengatasi hal ini, pengkaji terpaksa memberi keyakinan yang kuat pada mereka bahawa pengkaji bukan-



lah seorang ejen dari syarikat tersebut.

#### 4. Sebab-sebab Syarikat Ini Di Pilih Untuk Kajian

Negeri Perlis sebelum ini adalah sebuah negeri yang semata-mata bergantung kepada pertanian. Pertanian yang dimaksudkan disini ialah penanaman padi dan sedikit-sedikit getah. Itulah pekerjaan utama penduduknya. Tetapi dengan tertubuhnya perusahaan penanaman tebu secara besar-besaran yang di usahakan serentak oleh PPB dan FELDA, dan dengan itu juga terbenanya kilang gula (Kilang Gula FELDA), maka negeri Perlis telah dapat dikatakan bergerak selangkah untuk melibatkan diri dalam lapangan perindustrian. PPB dapatlah dikatakan sebagai antara industri ulong yang ujud dinegeri Perlis dan sebab itulah penulis memilihnya untuk kajian.

Penulis ingin melihat dan memaparkan kepada pembaca, bagaimana industri ini telah memberi kesan kepada penduduk-penduduk negeri Perlis amnya, dan pekerja-pekerja khususnya.



## BAB I

### LATAR BELAKANG PERLIS PLANTATIONS BHD.(PFB)

#### 1. Perkembangan Sejarah Dan Latar Belakang

Dalam bulan Ogos 1965, sekumpulan pakar-pakar dari Australian Sugar Cane dibawah Rancangan Colombo telah mengesahkan iaitu Perlis adalah merupakan sebuah negeri dari negeri-negeri di Malaysia Barat yang mempunyai iklim yang sangat sesuai untuk penanaman tebu kerana ianya terdapat musim kemarau yang cukup yang sesuai untuk pokok tebu. Juga keadaan ini boleh memberi persediaan yang baik untuk memotong (harvesting) dan untuk kerja-kerja pengangkutan.

Sebuah stesyen penyelidikan telah didirikan pada tahun 1967 oleh Malayan Sugar Manufacturing Co. Sdn. Bhd. di Mukim Cuping, Perlis. Hasil percubaan-percubaan yang telah dijalankan selama lebih dari setahun, menunjukkan bahawa penanaman tebu secara besar-besaran adalah sesuai dan menggalakan.

Pada tahun itu juga, Kerajaan Negeri Perlis telah memperuntukkan kepada Syarikat tersebut 11,370 ekar tanah di Mukim Cuping, Perlis untuk jangka masa 90 tahun pada premium \$100.00 untuk tiap-tiap satu ekar dan bayaran sewa sebanyak \$8.00 untuk tiap-tiap satu ekar.

Syarikat ini sekarang telah juga memohon untuk 3,120 ekar lagi tanah dibahagian barat daya iaitu lot-lot B1, B2 dan B3.



Telah dianggarkan iaitu nilai keseluruhannya untuk 11,370 ekar itu ialah \$4,334,000.

Perlis Plantations Bhd. ini terletak di Mukim Cuping, Perlis. Kedudukannya ialah di leboh raya Kangar/Padang Besar berdekatan dengan sempadan Malaysia/Thai dan lebih kurang 15 batu dari ibu negeri Perlis, Kangar. Sehingga pada 1 April 1972, ianya mengandungi 8 lot, yang berjumlah 11,370 ekar tanah yang subur untuk penanaman tebu. Tingginya dari paras laut ialah lebih kurang 250 kaki. Tanah disini mengandungi keseluruhannya tanah liat yang berpasir yang amat sesuai untuk perladangan tebu.

Perlu diperjelaskan juga bahawa tanah yang telah disebutkan itu adalah asalnya hutan dan kawasan perumahan penduduk-penduduk. Mereka telah terpaksa menerima arahan untuk berpindah untuk tujuan tadi.

Penubuhan syarikat ini sebenarnya diasaskan oleh Malayan Sugar Manufacturing Co. Sdn. Bhd. dan Central Sugars Bhd., iaitu dua buah syarikat gula yang terbesar di Malaysia. Perlis Plantations Bhd. dan FELDA yang juga mengusahakan perladangan tebu adalah bersempadan kedudukannya. FELDA letaknya dibahagian selatan dan PFB dibahagian utara. (Gambaran yang jelas dapat dilihat seperti didalam peta). Syarikat ini bersama-sama dengan FELDA telah menubuhkan sebuah syarikat lain iaitu Kilang Gula Felda Perlis Sdn. Bhd. pada 26 Mei 1971. PFB dan FELDA itu memegang saham tetap \$1.00 tiap-tiap satu seperti berikut:

Federal Land Development Authority ... ..	5,000,000
Perlis Plantations Bhd. ... ..	5,000,000
Tebu akan dibeli oleh Kilang Gula itu dari PFB dan FELDA	

pada harga yang dipersetujui.



2. Saham dan pemilek-pemileknya

Authorised <sup>1</sup> :	30,000,000 shares of	
		\$1.00 each ... \$30,000,000
Issued and fully paid:	12,000,000 Ordinary shares	
		of \$1.00 each.. \$12,000,000
To be issued in terms		
of this prospectas:	3,000,000 Ordinary shares	
		of \$1.00 each.. \$ 3,000,000
		<u>\$15,000,000</u>

Data diatas menunjukkan bahawa jumlah semua saham yang telah ditetapkan oleh syarikat ini adalah \$30,000,000 untuk tiap-tiap satu. Jumlah saham biasa yang telah dikeluarkan dan yang telah dibayar sepenuhnya ialah \$12,000,000 tiap-tiap satu.

Pemilek-pemilek saham sehingga pada 28 April, 1972 adalah seperti berikut:

Malayan Sugar Manufacturing Co. Sdn. Bhd. ... ..	\$ 6,000,000
Central Sugars Bhd. ... ..	\$ 1,500,000
Man Sugar (Hong Kong) Ltd. ... ..	\$ 1,000,000
Lembaga Urusan dan Tabung Haji ... ..	\$ 1,500,000
Bank Kerjasama Malaysia Bhd. ... ..	\$ 750,000
Pegawai-pegawai, Pengarah-pengarah, orang-orang	
Melayu terutama penduduk-penduduk Perlis dan	
lain-lain ... ..	\$ 1,250,000
	<u>\$12,000,000</u>

Semua saham-saham diatas itu telah dibayar sepenuhnya dalam

<sup>1</sup>Prospectas bertarikh 28 April, 1972.



bentuk tunai.

Jumlah saham \$3,000,000 yang bernilai \$1.00 tiap-tiap satu yang akan dikeluarkan kemudiannya, 600,000 saham akan diperuntukkan kepada orang-orang Melayu, Syarikat-syarikat Pelaburan Melayu atau lain-lain orang yang berminat yang akan diluluskan oleh Kementerian Perdagangan dan Perindustrian.

Kita telah lihat bahawa jumlah semua saham yang terdapat dalam PPB ialah \$12,000,000. Itu adalah sehingga tarikh 28 April, 1972. Tetapi sehingga 13 Mac, 1973, jumlah saham telah meningkat dengan banyaknya iaitu hampir dua kali ganda. Ini dapat dilihat daripada data berikut:

Malaysia	... ..	\$16,956,543
Singapura	... ..	\$ 1,832,458
Luar Negeri	... ..	<u>\$ 1,210,999</u>
Jumlah:		<u>\$20,000,000</u>

Penulis ingin memaparkan disini siapakah pemilek-pemilek saham dari orang-orang dalam negeri Perlis sendiri, dan pemilek-pemilek saham yang terbesar seluruhnya samada dari Malaysia atau luar Malaysia.

(a) Pemilek-pemilek saham dari orang-orang negeri Perlis sendiri

- |       |  |         |
|-------|--|---------|
| (i)   | DYMM Tengku Budriah Binti Tungku Ismail      | 8,000   |
|       | Istana Arau, Perlis.                         |         |
| (ii)  | DYMM Syed Putra Ibni Almarhum Syed Hassan    | 104,000 |
|       | Jamallulail                                  |         |
|       | Istana Arau, Perlis                          |         |
| (iii) | Syarikat Perniagaan & Perusahaan Perlis Bhd. | 51,333  |



(iv)	YTM Syed Sirajuddin & Tuan Syed Sirajuddin	23,000
	Istana Kangar, Perlis	
(v)	Yeap Kuo Sheng	13,333
	8, Taman Putra Putri, Kangar, Perlis	
(vi)	YTM Tengku Sulaiman Ibni Tengku Abu Bakar	33,333
	4, Taman Putra Putri, Kangar, Perlis	
	Jumlah:	<u>232,999</u>

Daripada data diatas, dapat dilihat bahawa jumlah saham yang dibeli oleh orang persaorangan dan syarikat dalam negeri Perlis adalah lebih kurang 1.2% daripada jumlah keseluruhannya. Orang persaorangan yang membeli saham-saham ini, selain dari Yeap Kuo Sheng, adalah kaum kerabat diraja Perlis. Terdapat sebuah syarikat sahaja yang memiliki saham ini, iaitu Syarikat Perniagaan & Perusahaan Perlis Bhd.

(b) Pemilik-pemilik saham terbesar oleh orang persaorangan,

Syarikat-syarikat dan bank-bank dalam Malaysia

(i)	DYMM Tuanku Abd. Halim Muadzam Shah	123,000
(ii)	YTM Tuanku Abd. Malik Ibni Almarhum	16,000
	Sultan Badlishah	
	Istana Pemangku Sultan Kedah	
(iii)	Dato Syed Nahar Shahabuddin	60,000
	Alor Star	
(iv)	Tan Sri Dr. Lim Swee Aun	40,000
	Taiping	
(v)	Dr. Lim Nong Aun & Fan	113,000
	Taiping	
(vi)	Maimunah binti Yahaya	40,000
	Kuala Lumpur	



(vii)	Khau Bian Cheng	49,000
	Pulau Pinang	
(viii)	Bank Kerjasama Malaysia Bhd.	1,000,000
	140, Jalan Ipoh, Kuala Lumpur	
(ix)	Bank Kerjasama Rakyat Malaysia Barat	277,742
	Jalan Ipoh, Kuala Lumpur	
(x)	Amanah Saham Mara Bhd.	70,000
	Bangunan MARA, Kuala Lumpur	
(xi)	Central Sugars Bhd	1,500,000
	304, Loke Yew	
(xii)	Lembaga Urusan & Tabong Haji	1,500,000
	Jalan Ipoh, Kuala Lumpur	
(xiii)	Malayan Sugar Manufacturing Co. Sdn. Bhd.	8,456,819
(xiv)	MIDF	555,486
(xv)	Syarikat Nominee Bumiputra Sdn. Bhd.	154,000

Dari data diatas itu dapat dilihat bahawa orang persaorangan yang terbesar sekali memiliki saham ialah DYMM Tuanku Abd. Halim Muadzam Shah, iaitu Yang Di Pertuan Agung Malaysia buat masa sekarang. Pemilik-pemilik terbesar yang lain ialah orang-orang yang berpengaruh dibidang politik seperti Dato Syed Nahar Shahabuddin dan Tan Sri Dr. Lim Swee Aun.

Malayan Sugar Manufacturing Co. Sdn. Bhd adalah merupakan syarikat yang mempunyai saham terbesar sekali keseluruhannya iaitu berjumlah 81,456,819. Ini merupakan lebih kurang 42% dari jumlah saham semua. Syarikat ini-lah yang beserta dengan Central Sugars Bhd. yang mengasaskan penubuhan PPB (Perlis Plantations Bhd.).



(c) Pemilik-pemilik saham terbesar oleh orang perseroan,Syarikat-syarikat dan bank-bank asing

(i)	Chartered Bank (Singapura)	... ..	68,000
(ii)	Goodland Pte Ltd	... ..	240,000
	21, New Bridge Road, Singapore		
(iii)	Lim Hong & Family	... ..	76,000
	Broddell Road, Singapura		
(iv)	Jin Sossun & Co. Nominee Pte	... ..	65,666
	Singapura 16		
(v)	Siang Kuang (Pte) Ltd	... ..	136,000
	15, Scott Road, Singapore		
(vi)	Timor Pte Ltd	... ..	193,333
	63, Market Street, Singapore		
(vii)	Mansugar (Hong Kong) Ltd	... ..	1,208,333
	512, Edinburg House,		
	Queens Central, Hong Kong		

3. Akaun Keuntungan dan Kerugian

Akaun keuntungan dan kerugian ini adalah dikira sehingga pada 30 September, 1974.

Year Ended <sup>2</sup>		
<u>30.9.73</u>	Net Profit (Loss)	
(717,249)	For the year before Tax	\$2,009,994

<sup>2</sup> Perlis Plantations Berhad: Annual Report 1974,  
m.s. 14



<u>After Changing</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>
Depreciation of Fixed Assets	\$225,495	\$462,230
Interest on Fixed Term Loan	153,699	406,616
Remuneration of executive Company Directors	54,900	74,250
Directors Fees	-	8,000
Remuneration of Auditors	3,000	3,000
Rent on Buildings	7,910	29,746
<u>And After Crediting</u>		
Profit from sale of Fixed Assets	72,443	1,910

292  
(717,541)

Malaysian Development Tax (minimum)  
Net Profit (Loss) for the year after  
Tax action

500  
2,009,494

Less:

\$(717,541)  
-----

Accumulated loss brought forward 717,541  
Accumulated Profit/(loss) carried Forward \$1,291,953

Daripada data diatas didapati bahawa sehingga pada tarikh

30.9.73, Syarikat Perlis Plantations Bhd ini telah mengalami kerugian sebanyak \$717,541. Tetapi pada tahun hadapannya, iaitu sehingga pada tarikh 30.9.74, syarikat ini telah mendapat keuntungan sebanyak \$1,291,953.

#### 4. Pengarah, Pengurus dan Pegawai-Pegawai

##### (a) Lembaga Pengarah (Board of Directors)

Lembaga pengarah adalah selalunya terdiri dari mereka-mereka yang mempunyai saham yang terbesar dalam sesebuah syarikat tersebut. Selain itu, mereka seharusnya-lah dilantik terlebih dahulu oleh pemegang-pemegang saham yang lain. Orang-orang yang dilantik untuk menduduki



tempat dalam lembaga pengarah ini juga, selalunya dan kebanyakannya ialah orang-orang yang berpengaruh dan menduduki tempat dalam politik. Ini penting, kerana dalam soal-soal tertentu, seperti yang memerlukan dan melibatkan perhubungan dengan pihak kerajaan, perhubungan tersebut akan lebih effecient dijalankan kiranya lembaga pengarah syarikat tersebut terdiri dari orang-orang yang berpengaruh dan menduduki tempat dalam politik.

Lembaga pengarah PPB adalah memenuhi sifat-sifat yang telah disebutkan diatas itu. Terdapat 10 orang lembaga pengarah dalam syarikat ini iaitu:

- (i) Knock Hock Nien (Pengerusi)
- (ii) Abdul Rahim Aki (Naib Pengerusi/Pengarah Pengurusan)
- (iii) YTM Tengku Sulaiman Ibni Tengku Abu Bakar (General Manager)
- (iv) Geh Ik Cheong
- (v) Tan Sri (Dr.) Lim Swee Aun
- (vi) Tan Sri Dato Tan Hiau Tsin
- (vii) Dato Syed Nahar bin Tun Syed Sheikh Shahabuddin
- (viii) Dato Mohd Shamsuddin bin Mohd Yaakub
- (ix) Loy Yet King (alternate to Tan Sri Dato Tan Hiau Tsin)
- (x) Tan Yew Beng (alternate to Knock Hock Nien)

Antara mereka-mereka diatas yang memiliki saham dalam syarikat ini adalah seperti dalam data berikut:

<u>Pengarah</u>	<u>Baki pada</u> <u>1.10.73</u>	<u>Telah</u> <u>dibeli</u>	<u>Telah</u> <u>Dijual</u>	<u>Baki pada</u> <u>30.9.74</u>
Tan Sri (Dr.) Lim Swee Aun	30,000	10,000	-	40,000
Geh Ik Cheng	83,500	26,665	7,500	101,665



Dato Syed Nahar bin Tun Syed Sheikh Shahabudin	45,000	15,000	-	60,000
YTM Tengku Sulaiman Ibni Tengku Abu Bakar	25,000	8,333	-	33,333
Dato Mohd Shamsuddin bin Mohd Yaakub	5,000	-	-	5,000
Tan Yew Beng	20,000	13,666	8,000	25,666

Fungsi lembaga pengarah itu adalah untuk membuat rancangan-rancangan (planning), menyediakan objektif-objektif dan membuat polisi-polisi.

#### (b) Pengurus (Manager)

Pengurus untuk sesebuah syarikat dapatlah kita katakan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam urusan-urusan pentadbiran dan pekerjaan dalam syarikat itu. Harold Koontz telah menyatakan:-

"The over-all job of a manager is to create within the enterprise the environment which will facilitate the accomplishment of its objective. He will, of course, be also vitally affected by the external environment in which the firm must operate, but he will have little, if any, power to influence government policy, economic conditions, and international relations, within the firm, however, the manager is responsible for the environment in which his subordinate work".<sup>3</sup>

Dalam memperkatakan tentang fungsi pengurus ini, Harold Koontz seterusnya menyatakan:-

"The most useful method of classifying managerial functions is to group them around the activities of planning, organise, staffing, directing, and control".<sup>4</sup>

Terdapat seorang sahaja Pengurus besar (General Manager)

<sup>3</sup> Harold Koontz:

Principles of Management;  
New York, St. Louis, San Francisco,  
M C Gran Hill Book Company, m.s.47

<sup>4</sup> Ibid



dalam syarikat ini, dan tugasnya, seperti yang telah dikatakan oleh Harold Koontz itu, ialah, merancang, menyusun, mengarah dan mengawasi perjalanan PFB.

(c) Pegawai-pegawai

Oleh sebab syarikat ini adalah diasaskan oleh Malayan Sugar Manufacturing Co. Sdn. Bhd. dan Central Sugars Bhd., iaitu dua syarikat pengeluar gula yang terbesar di Malaysia, beserta dengan Mansugar (Hong Kong) Ltd., pegawai-pegawai 'executive' dan lembaga pengarahnya seharusnya orang-orang yang telah berpengalaman dalam pengeluaran gula dan perdagangan. Syarikat ini telah melatih graduan-graduan Universiti dan Kolej dalam bidang pertanian yang sekarang ini telah pun bekerja untuk perkembangan perladangan tebu syarikat tersebut.

Pegawai-pegawai kejuruteraan dan teknik untuk Kilang Gula Felda Perlis Sdn. Bhd. diberi latihan di Malayan Sugar Manufacturing Co. Sdn. Bhd. Prai.

PFB telah juga memperolehi perkhidmatan-perkhidmatan penasihat dari Meesrs. Tate & Tyle Technical Services Limited, iaitu sebuah syarikat gula yang terkenal di United Kingdom yang mempunyai pengalaman antara bangsa yang luas dalam penanaman tebu dan mengilang. Pakar-pakar dari sana sering membuat lawatan-lawatan kesini untuk memberi tunjuk ajar.

Dalam bidang penyelidikan dan perkhidmatan penasihat, Syarikat ini telah dapat bekerjasama dengan FELDA, dimana Kilang Gula Felda Perlis Sdn. Bhd, selain dari hanya mengeluarkan gula, harus juga mengambil bahagian untuk menyediakan perkhidmatan penyelidikan dan penasihat untuk kedua-dua ladang tebu PFB (10,000 ekar) dan 10,000

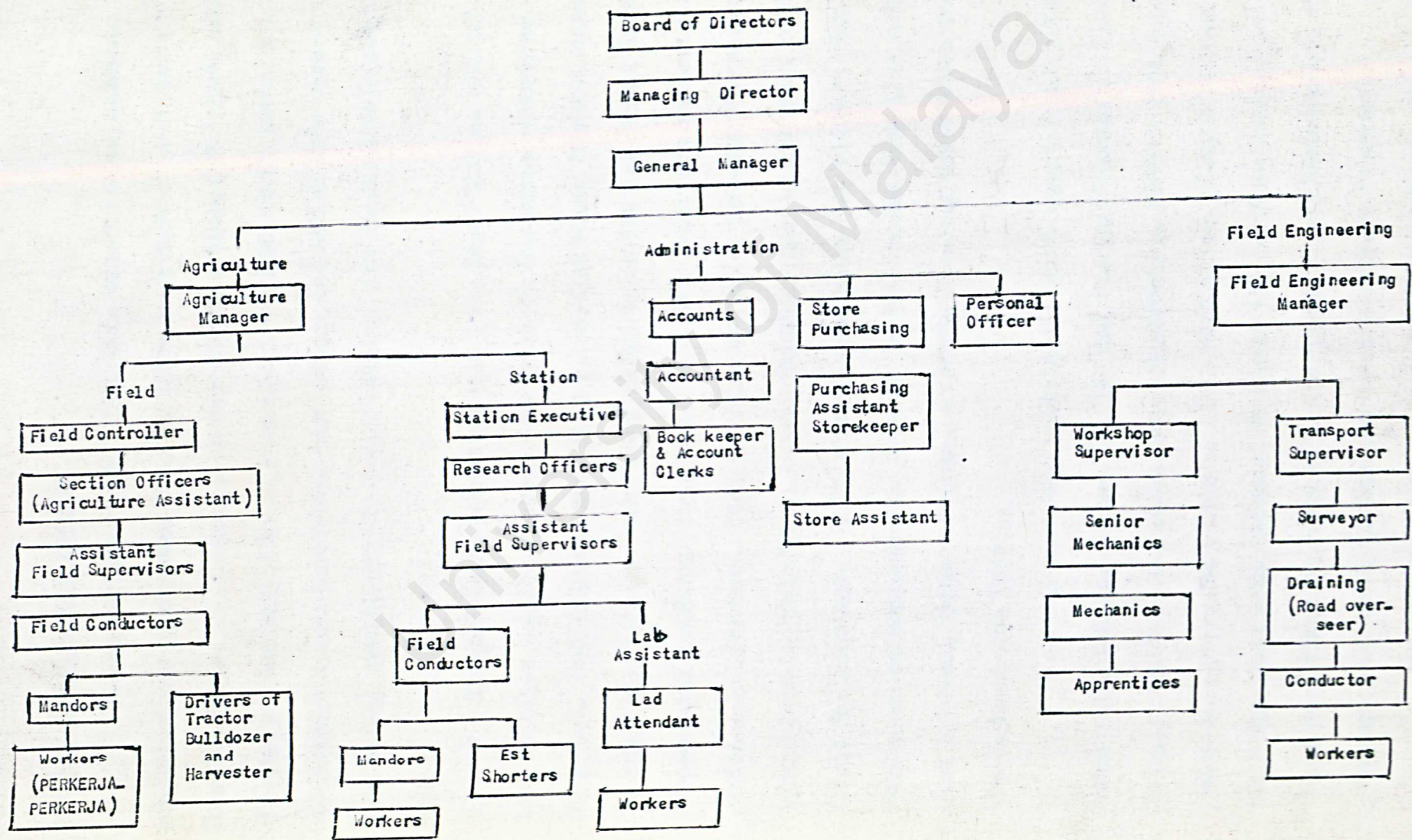


ekar lagi yang dimiliki oleh FELDA. Ini adalah untuk mendapatkan hasil yang lebih efisien dalam pengeluaran tebu.

Oleh sebab penanaman tebu secara besar-besaran adalah masih baharu dinegara ini, sebuah sekolah pertanian, terletak disuatu tapak seluas 400 ekar sedang dirancang oleh Kilang Gula Felda Perlis Sdn Bhd. Pembinaan sekolah ini telah pun dibincangkan oleh PPB dengan FELDA dan tarikh pembinaannya masih belum lagi ditetapkan. Jumlah kos dianggarkan sebanyak \$120,000 dan telah dirancang akan dibiayai dari modal saham Kilang Gula Felda Perlis Sdn. Bhd. Pekerja-pekerja ladang akan dilatih disini dalam berbagai aspek penanaman tebu dan 'husbandry'.



Rajah I  
STRUKTUR PENGURUSAN DAN PERBOROHAN





## 5. Bahagian-Bahagian Pekerja

Dengan melihat rajah I itu, kita dapati bahawa struktur pengurusan dan perburuhan PPB itu, iaitu yang terdiri dari Lembaga Pengarah (Board of Directors) diatas sekali sehinggalah kepada pekerja-pekerja (workers) dibawah sekali, adalah agak rumit juga. Ini sememangnya kerana perusahaan perladangan ini adalah satu perusahaan yang besar, yang mempunyai banyak seksinya dan ramai pekerja-pekerjanya.

Tempat diatas sekali seperti yang dapat dilihat dirajah I itu, iaitulah Lembaga Pengarah dan Pengarah Pengurusan (Managing Director). Ini disusuli pula dengan Pengurus Besar (General Manager). Terdapat tiga bahagian atau seksi utama dalam PPB ini dimana tiap-tiap bahagian ini berfungsi antara satu sama lain dalam menjalankan perusahaan perladangan tersebut. Tiga bahagian itu iaitu bahagian Pertanian (Agriculture), Pentadbiran (Administration) dan Kejuruteraan Padang (Field Engineering). Dalam tiap-tiap bahagian ini terdapat pula masing-masing pengurusnya. Seorang pengurus untuk tiap-tiap satu bahagian tersebut, iaitu Pengurus Pertanian, Pengurus Pentadbiran dan Pengurus Kejuruteraan Padang.

Pengurus Pertanian bertanggung jawab mengurus dua bahagian utama iaitu Bahagian Padang (Field) dan Stesyen (Station). Bahagian Padang, struktur pengurusan dan perburuhannya, seperti yang dapat dilihat dirajah I, bermula dari 'Field Controller', disusuli dengan Penuolong Pertanian atau 'Section Officers' (Agriculture Assistants) dan 'Assistant Field Supervisors', seterusnya 'Field Conductors', 'Mandors' dan pembawa-pembawa jentera dan pekerja-pekerja (workers).

Dibahagian padang itu sebenarnya terbahagi pula bahagian-



bahagian lain yang khusus, dimana tiap-tiap bahagian ini diurus oleh seorang Pembantu Pertanian. Bahagian-bahagian tersebut ialah 'harvesting', 'Maintenance', 'replanting'/'planting', 'pest disease' dan 'gleaved'. Bahagian 'harvesting' terbahagi pula pada dua iaitu 'harvester' dan 'contractor'. Bahagian 'maintenance' terbahagi pada tiga iaitu 'rattooning', 'spray' dan 'fertilizer'. Pekerja-pekerja pula kesemua bahagian ini menjalankan pekerjaan secara berkumpulan. Kumpulan-kumpulan pekerja ini dikawal oleh masing-masing mandor semasa bekerja.

Bahagian Stesyen, seperti yang dapat dilihat dari rajah, merupakan satu bahagian daripada Bahagian Pertanian. Struktur pengurusan dan perburuhan disini bermula dari 'Station Executive', disusuli dengan Pegawai Penyelidikan (Research Officers) dan 'Assistant Field Supervisors'. Stesyen ini terpecah pula pada dua bahagian kecil, iaitu Bahagian Padang dan Makmal. Bahagian padang ini diurus oleh 'Field Conductors'. Bawah pada 'Field Conductors' ini ialah 'Mandors' dan Pest Shooters. Seterusnya dibawah mandor ialah pekerja-pekerja. Bahagian makmal pula, kerja-kerja dilakukan oleh Pembantu Makmal (Laboratory Assistant). Bawah dari pembantu makmal ini ialah 'Laboratory Attendent' dan seterusnya dibawah sekali ialah pekerja-pekerja.

Bahagian utama yang lain yang merupakan nadi pergerakan dalam PPB ini ialah Pentadbiran (Administration). Dari rajah I, dapat dilihat bahawa tiga bahagian terdapat dalam urusan pentadbiran ini. Bahagian-bahagian tersebut diduduki oleh 'Accountant' yang mengurus hal-hal 'account', 'Purchasing Assistant Storekeeper' dan yang ketiganya diduduki oleh 'Personal Officer'. Bawah dari accountant ialah 'Book Keeper' dan 'Account Clerk'. Bawah dari 'purchasing assistant



storekeeper' ialah 'Store Assistant'. Mereka-mereka yang bekerja dalam bahagian pentadbiran ini tidaklah begitu ramai.

Bahagian ketiga yang utama ialah Bahagian Kejuruteraan Padang (Field Engineering). Terdapat seorang pengurus kyususdalam bahagian ini iaitu Pengurus Kejuruteraan Padang (Field Engineering Manager). Dua bahagian utama dalam Kejuruteraan Padang ini iaitu Bahagian 'Woksyop' dan 'Pengangkutan (Transport)'. Pegawai utama dalam bahagian 'Woksyop' ialah 'Woksyop Supervisor' dan bahagian pengangkutan ialah 'Transport Supervisor'. Bawah dari 'Woksyop Supervisor' ialah 'Senior Mechanics', diikuti oleh 'Mechanics', 'Fitters' dan 'Apprentice'. Bawah dari 'Transport Supervisor' ialah 'Surveyor', diikuti oleh 'Draining Road Overseer', 'Conductor' dan dibawah sekali iaitu pekerja-pekerja.

Secara keseluruhannya, jenis-jenis pekerja dapat dibahagikan kepada beberapa bahagian iaitu:

(a) Pekerja-pekerja Am:

Inilah jumlah pekerja yang paling ramai sekali. Terdapat lebih kurang 500 orang semuanya. Mereka ini kesemuanya bekerja dibahagian-bahagian 'maintenance', 'replanting'/'planting', 'pet disease', 'gleaved' dan 'draining'.

(b) Penebang-penebang Tebu:

Merupakan jumlah pekerja yang ramai juga. Jumlah pekerja-pekerja ini sebenarnya 'flexible' mengikut musim iaitu bila tiba musim pokok-pokok tebu telah cukup masanya untuk ditebang, jumlahnya boleh meningkat hingga 700 orang. Pekerja-pekerja am boleh bertukar atau ditukarkan untuk bekerja sebagai penebang-penebang tebu ini.

(c) Pekerja-pekerja Separuh Mahir:

Iaitu mereka-mereka yang bekerja sebagai pembawa-pembawa tractor,



bulldozer, harvester dan sebagainya. Juga termasuk mereka-mereka yang membaiki jentera-jentera tersebut, iaitu yang bekerja dibahagian 'Wok-syop'. Jumlah pekerja-pekerja ini lebih kurang 90 orang kesemuanya. Sejumlah besar dari 90 orang ini ialah pembawa-pembawa jentera tersebut.

(d) Pekerja-Pekerja Dibahagian Penyelidikan

Mereka-mereka ini bekerja di stesyen penyelidikan (research station). Jumlah mereka kesemuanya hanya lebih kurang 30 orang.

'Pekerja-pekerja' yang penulis maksudkan adalah pekerja-pekerja yang paling rendah sekali kedudukan mereka dalam status pekerjaan disini. Yang dimaksudkan paling rendah ini ialah mereka hanya menerima arahan dari orang-orang diatas dalam menjalankan pekerjaan mereka tanpa mempunyai kuasa untuk memberi arahan kepada sesiapa lagi untuk menjalankan kerja.



## BAB II

### A. LATAR BELAKANG SOSIAL PEKERJA-PEKERJA

Latar belakang pekerja-pekerja ini seperti umur, pelajaran, pergantungan hidup dan tanggungan, saiz kekeluargaan dan lain-lainnya merupakan faktor-faktor yang berfungsi untuk menjadikan mereka sebagai pekerja-pekerja dalam perusahaan di Perlis Plantations Bhd. ini. Oleh itu perlulah ditinjau latar belakang mereka ini terlebih dahulu sebelum melihat aspek-aspek lain.

#### (I) Umur, Jantina, Status Perkahwinan Dan Saiz Famili

##### (a) Umur

Merujuk kepada umur pekerja-pekerja dari jadual 2.1 disebelah didapati sejumlah besar pekerja-pekerja dalam perusahaan ini berumur lebih dari 20 tahun. Cuma 2 orang sahaja daripada responden yang berumur 18 tahun. 17 orang berumur diantara 20 hingga 29 tahun. 18 orang berumur diantara 30 hingga 39 tahun. 7 orang berumur diantara 40 hingga 49 tahun dan seorang sahaja berumur lebih dari 50 tahun.



JADUAL 2.1UMUR PEKERJA-PEKERJA YANG DIKAJI:

Umur (tahun)	Kekerapan
Bawah 20	2
20 - 29	19
30 - 39	21
40 - 49	7
Lebih 50	1
Jumlah	50

(b) Jantina

Sejumlah besar pekerja-pekerja dalam syarikat ini ialah pekerja-pekerja lelaki. Pekerja-pekerja perempuan yang terdapat juga bekerja adalah terdiri dari pekerja-pekerja am yang bekerja diladang (padang). Tidak ada langsung pekerja-pekerja perempuan dibahagian penyelidikan dan separuh mahir.

Dari sejumlah 50 responden yang dikaji itu, 4 orang sahaja yang merupakan pekerja perempuan. Ini menunjukkan bahawa sedikit sekali pekerja-pekerja perempuan yang menceburkan diri dalam pekerjaan disini.

(c) Status Perkahwinan

Dari 50 orang responden yang dikaji 41 orang dari mereka sudah kahwin dan tinggal bersama-sama dengan anak isteri mereka. Dari 41 orang ini pula, terdapat 2 orang pekerja perempuan yang telah pun bercerai dengan suami mereka dan hanya tinggal bersama-sama dengan anak-anak mereka.



Sacrang yang telah bercerai itu adalah kerana kematian suaminya.

(d) Saiz Famili

Sebahagian besar dari keluarga pekerja-pekerja ini ialah berupa keluarga kecil atau 'nuclear family'. Keluarga kecil dimaksudkan satu keluarga yang terdiri dari suami-isteri dan anak-anak mereka yang belum berumah tangga, tinggal dalam sebuah rumah. Keluarga pekerja-pekerja ini semuanya berupa keluarga kecil. Mengikut pendapat Robin Fox tentang 'nuclear family' ialah:

"This is the family consisting of a men and a woman and their dependent off spring."<sup>5</sup>

Dari Jadual 2.2 dibawah didapati pekerja-pekerja yang mempunyai ahli-ahli keluarga seramai 2 hingga 4 orang ialah 18 orang. Seramai 5 hingga 7 orang ialah 25 orang, dan seramai 8 orang lebih ialah 7 orang. Jadi apa yang didapati, sebahagian besar daripada pekerja-pekerja ini mempunyai ahli-ahli keluarga yang boleh dikatakan ramai iaitu 5 orang lebih.

JADUAL 2.2

SAIZ FAMILI PEKERJA-PEKERJA YANG DIKAJI:

Ahli-ahli Keluarga(ramai)	Kekerapan
2 - 4	18
5 - 7	25
8 lebih	7
Jumlah	50

<sup>5</sup> Robin Fox: Kinship and Marriage, Peguin Booke 1967.  
m.s. 36



## 2. Tanggungan

Dari status perkahwinan dan saiz keluarga yang telah dilihat diatas, jelas sekali bahawa pekerja-pekerja ini mempunyai tanggungan. Jadual 2.3 dibawah menunjukkan tanggungan pekerja-pekerja ini mengikut bilangan:

JADUAL 2.3

TANGGUNGAN PEKERJA-PEKERJA MENGIKUT BILANGAN:

Bil. Tanggungan	Bil. Penanggung
Tidak ada tanggungan	2
2 dan kurang	7
3 - 4	16
5 - 6	18
7 - 8	5
9 dan lebih	2
Jumlah	50

Dari jadual diatas nyata sekali bahawa pada kebanyakannya pekerja-pekerja ini mempunyai tanggungan antara 3 hingga 6 orang. Walau bagaimana pun terdapat juga dua tiga orang pekerja-pekerja yang mempunyai anak-anak yang sudah bekerja yang turut juga membantu keperluan hidup keluarga.

Perlu diperkatakan disini bahawa pekerja-pekerja perempuan tidak seluruhnya menampung keperluan hidup mereka. Mereka sedikit sebanyak membantu suami-suami mereka yang setengah-setengahnya bekerja disini juga dan kerja-kerja lain yang mempunyai status pekerjaan



yang sama dengan mereka juga.

Tanggungan pekerja-pekerja ini meliputilah keperluan hidup sehari-hari, persekolahan anak-anak (keseluruhan anak-anak yang masih bersekolah) dan lain-lain perbelanjaan. Sekiranya dibandingkan pendapatan yang mereka perolehi dari pekerjaan itu dengan tanggungan ini, agak tidak keterlaluanlah kalau dikatakan bahawa kehidupan mereka agak perit juga.

### 3. Pendidikan asas

Pendidikan asas dimaksudkan pendidikan yang diterima oleh seseorang sama ada secara formal atau tidak formal. Pendidikan yang diterima secara formal dapatlah dikatakan pendidikan yang diterima oleh seseorang hasil dari persekolahannya sama ada diperingkat sekolah rendah atau diperingkat sekolah menengah

Pendidikan yang diterima secara tidak formal, boleh berlaku melalui proses sosialisasi, pergaulan sehari-hari, pelajaran melalui sekolah-sekolah dewasa atau dipondok-pondok dan lain-lain lagi.

Dari aspek pendidikan formal, kebanyakan pekerja-pekerja hanya mempunyai pelajaran setakat sekolah rendah sahaja. Ramai juga yang tidak mempunyai pelajaran langsung. Untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bahagian penyelidikan (research), iaitu pekerjaan yang memerlukan sedikit sebanyak ilmu pengetahuan, mereka mempunyai pelajaran hingga peringkat sekolah menengah rendah. Memang pekerjaan dalam bahagian ini memerlukan kelulusan minima setakat tingkatan tiga sekolah menengah.



JADUAL 2.4

	Tidak Bersekolah	Sekolah Rendah (Darjah)		Sekolah Menengah Rendah
		1-3	4-6	
Pekerja-pekerja Am dan Penebang-penebang Tebu	4	9	16	-
Pekerja-pekerja separuh mahir	3	4	7	-
Pekerja-pekerja Bahagian Penyelidikan	-	-	-	7
Jumlah	7	13	23	7 50

Dari jadual 2.4, dapat dilihat bahawa pekerja-pekerja am dan penebang-penebang tebu serta pekerja-pekerja separuh mahir yang tidak bersekolah, jumlahnya 7 orang. Tingkat persekolahan sekolah rendah dari darjah 1 hingga 3 ialah 13 orang dan dari darjah 4 hingga 6 jumlahnya 23 orang.

Pekerja-pekerja yang mendapat pelajaran diperingkat sekolah rendah ini adalah sekolah rendah aliran melayu semuanya kecuali seorang pekerja Tamil yang mendapat pelajaran sekolah rendah di sekolah Tamil.

Kerendahan pelajaran pekerja-pekerja yang kita dapati ini adalah disebabkan kedudukan ekonomi keluarga mereka yang miskin dan kekurangan kemudahan pelajaran yang ada tatkala mereka masih kecil, mungkin juga pelajaran tidak begitu sangat dipentingkan oleh ibu bapa mereka.

Pekerja-pekerja dibahagian penyelidikan pula, dari jumlah 7 orang pekerja-pekerja yang dikaji, kesemuanya mendapat pelajaran hingga tamat Sekolah Menengah Rendah. Ini adalah sememangnya sebagaimana yang telah diperkatakan. Peluang pekerjaan ini yang dikemukakan kepada mereka,



memerlukan kelulusan minima tingkatan tiga.

#### 4. Tempat Asal Dan Mobiliti Ilmu Alam

Mengikut J.L. Hanson,

"Geographical mobility, that is, the willingness of labour to move from districts where work is difficult to obtain to those where there is a greater demand for labour, specific labour appears generally to be more mobile in this sense".<sup>6</sup>

Sebahagian besar pekerja-pekerja dalam Perlis Plantations Bhd.

ini berasal dari negeri tempat lahir mereka sendiri iaitu dari negeri Perlis. Keseluruhan pekerja-pekerja am dan penebang-penebang tebu iaitu pekerjaan yang tidak memerlukan apa-apa kemahiran langsung itu adalah berasal dari negeri Perlis. Pekerjaan yang memerlukan sedikit kemahiran (separuh mahir) iaitu pembawa-pembawa dan pembaiki jentera-jentera, mereka kedapatan datang dari negeri-negeri lain dari negeri Perlis. Ini agak bersesuaian dengan kenyataan J.L. Hanson diatas. Mereka ini datang dari negeri-negeri yang berhampiran seperti dari Pulau Pinang dan Kedah.

---

<sup>6</sup>J.L. Hanson, Economics Students, Sixth Edition,  
Macdonald & Erans Ltd  
8 John Street, London, W.C.1 1968  
m.s. 19



## B. LATAR BELAKANG EKONOMI PEKERJA-PEKERJA

### I. Pekerjaan Dahulu dan Pendapatannya

Pekerjaan dahulu pekerja-pekerja ini sebahagian besarnya berkaitan dengan kerja-kerja dikampong seperti bersawah padi, menoreh getah, mengambil upah dikampong-kampong dan lain-lain. Juga yang pernah berniaga dipekan-pekan sehari. Terdapat juga dari bekas perajurit dan polis. Ramai juga yang tidak mempunyai pekerjaan langsung sebelum ini.

Jadual 2.5 dibawah menunjukkan pekerjaan dahulu pekerja-pekerja mengikut bilangan dan pendapatan yang telah diterima hasil dari pekerjaan itu.

JADUAL 2.5

#### PEKERJAAN DAHULU DAN PENDAPATANNYA

No.	Jenis Pekerjaan	Bilangan	Pendapatan setahun/sebulan/sehari
1.	Bersawah padi	20	\$200.00 - \$1,200.00 setahun
2.	Menoreh getah	11	\$ 30.00 - \$ 90.00 sebulan
3.	Berniaga dipasar minggu	2	\$ 5.00 - \$ 10.00 sehari
4.	Mengambil upah dikampong	4	\$ 1.00 - \$ 3.00 sehari
5.	Mandor ladang getah	1	\$115.00 sebulan
6.	Polis dan Perajurit	3	\$200.00 - \$250.00 sebulan
7.	Tidak bekerja	+9	
	Jumlah	50	

Pekerja-pekerja yang menukarkan pekerjaan mereka dahulu itu dengan pekerjaan sekarang ialah kerana ianya tidak dapat memberikan pendapatan yang baik kepada mereka.



Dari jadual diatas, kebanyakan pekerjaan mereka dahulu ialah bersawah padi. Mereka-mereka yang bersawah padi ini pula, kebanyakannya hanya menyewa tanah-tanah sawah kepunyaan tuan-tuan tanah. Ini memang bersesuaian dengan satu statistik yang telah dibuat bahawa kira-kira 60% daripada semua petani di Malaysia ketiadaan atau kekurangan tanah dan terpaksa mengerjakan tanah orang lain. Pada yang mempunyai dan mengerjakan tanah sendiri pula sebelum ini, tanah mereka itu tidaklah sebegitu luas. Keluasan tanah mereka ini kurang dari  $2\frac{1}{2}$  ekar. Mengerjakan tanah orang lain ini atau pun ketiadaan atau kekurangan tanah mempengaruhi juga pendapatan. Pendapatan mereka hanya dari \$200.00 hingga \$1,200.00 setahun.

Bagi pekerja-pekerja yang sebelum ini menoreh getah pula, bukannya dari kebun-kebun getah sendiri tetapi mengambil upah menoreh diladang-ladang getah. Pendapatan hanyalah antara \$30.00 hingga \$90.00 sebulan. 2 orang peniaga yang pernah menjalankan perniagaan dipasar-pasar minggu atau yang dikenali sebagai 'nat' bagi orang-orang Perlis, berpendapatan agak lumayan juga iaitu dari \$5.00 hingga \$10.00 sehari. Tetapi mereka telah menghentilah pekerjaan ini kerana perniagaan yang sering mengalami kerugian.

Selain daripada itu terdapat pula 4 orang responden yang pernah bekerja sebagai mengambil upah dikampong-kampong. Pendapatan mereka adalah rendah iaitu hanya dari \$1.00 hingga \$3.00 sehari. Terdapat juga seorang yang pernah bekerja sebagai mandor diladang getah. Pendapatannya seperti didalam jadual ialah \$115.00 sebulan. 2 orang yang pernah bekerja sebagai askar dan polis agak lumayan juga pendapatan mereka dari pekerjaan dahulu itu iaitu lebih kurang dari \$200.00 hingga \$250.00 sebulan. Mereka berhenti kerana bersara.



Sebagai kesimpulan daripada apa yang telah kita lihat diatas, jelaslah bahawa kebanyakan pekerjaan dahulu pekerja-pekerja itu adalah dari jenis pekerjaan yang rendah taraf pendapatannya. Sebab itulah mereka menceburkan diri dalam pekerjaan di Perlis Plantations Bhd. ini, kerana pendapatan dari pekerjaan ini agak lebih baik dan tinggi dibandingkan dengan pendapatan kerja lama. Pendapatan mereka dari pekerjaan sekarang ini akan dapat dilihat kemudiannya.

## 2. Pekerjaan Ibu Bapa

Pekerjaan ibu bapa pekerja-pekerja adalah dalam keadaan status yang lebih kurang sama dengan pekerjaan dahulu pekerja-pekerja. Ini sememangnya merupakan satu tradisi orang-orang luar bandar yang kurang mendapat perubahan sosio-ekonomi itu dimana anak-anak selalunya mewarisi pekerjaan ibu bapa mereka. Pekerjaan ibu bapa pekerja-pekerja sebahagian besarnya adalah bersawah padi. Pendapatan mereka dari usaha sawah ini kebanyakannya hanya dari \$200.00 hingga \$800.00 setahun. Mereka kebanyakannya tidak mengerjakan diatas tanah sendiri tetapi disewa dari tuan-tuan tanah. Dari jumlah 38 orang ibu bapa responden yang dikaji, yang kesemuanya ini mengusahakan sawah itu, 26 orang dari mereka yang mengerjakan tanah yang disewa.

Pekerjaan lain seperti berniaga iaitu 2 orang, 3 orang nelayan dan 2 orang menoreh getah. Pendapatan mereka adalah antara \$800.00 hingga \$1,300.00 setahun. Selain itu terdapat juga ibu bapa mereka yang bekerja sebagai pemandu lori, mandor ladang getah, penoreh getah dan ada juga polis.

Kenyataan pekerjaan berserta dengan pendapatan ibu bapa pekerja-pekerja ini dapat diperjelaskan lagi dengan melihat Jadual 2.6 dibawah.



JADUAL 2.6PEKERJAAN IBU BAPA DAN PENDAPATANNYA

Pendapatan Setahun	Bersawah	Berniaga	Nelayan	Menoreh Getah	Lain- Lain
\$200 - \$400	8				
\$401 - \$600	12				
\$601 - \$800	14			2	
\$800 - \$1,000	2		2		2
\$1,000- \$1,200	2	1	1	1	
\$1,200- \$1,400		1		2	
Jumlah	38	2	3	5	2

(3). Status Anak-anak

Anak pekerja-pekerja yang layak disekolahkan semuanya telah pun bersekolah. Kebanyakan anak mereka ini sedang berada dalam tingkat persekolahan. Sekiranya telah tamat persekolahan disekolah rendah, anak-anak pekerja-pekerja ini melanjutkan pelajaran ke tingkat Sekolah Menengah Rendah dan seterusnya. Terdapat seramai 42 orang anak pekerja-pekerja yang telah bersekolah rendah dan sekolah menengah rendah dan hanya 3 orang sahaja yang berada di tingkat sekolah menengah atas. Selain itu, terdapat juga seorang anak pekerjayang telah melanjutkan pelajaran ke Universiti Azhar di Mesir.

Sedikit sekali didapati anak pekerja-pekerja ini yang telah tamat persekolahan mereka dan yang telah bekerja. Apa yang dimaksudkan disini ialah anak-anak itu masih muda dan masih dibangku sekolah. Bagaimana pun, yang ada anak-anak mereka yang telah berhenti sekolah dan



yang telah bekerja, pekerjaan mereka itu adalah dalam keadaan taraf yang sama dengan pekerjaan bapa mereka ini. Pekerjaan mereka itu ialah sebagai boroh didalam perusahaan di Perlis Plantations Bhd. ini juga dan boroh-boroh Jabatan Kerja Raya. Jumlah anak-anak pekerja yang bekerja seperti ini ialah 5 orang semuanya.

Apa yang dapat diperkatakan, pekerja-pekerja ini mempunyai kesedaran akan pentingnya pelajaran untuk anak-anak mereka. Mereka menyekolahkan anak-anak mereka, bila anak-anak mereka ini telah sampai kepada umur yang telah layak disekolahkan. Pelajaran anak-anak nampaknya lebih tinggi daripada tingkat pelajaran pekerja-pekerja sendiri.

#### (4.) Pendapatan Dari Pekerjaan Sekarang

Untuk melihat pendapatan pekerja-pekerja dalam pekerjaan mereka dalam perusahaan di Perlis Plantations Bhd ini, perlulah dibahagikan pekerja-pekerja ini dalam bahagian-bahagian mengikut jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Pekerja-pekerja am (padang) iaitu bahagian-bahagian 'maintenance', tanam, dan tanam semula, 'pet disease', 'gleaved', 'draining' dan pekerja-pekerja bahagian penyelidekan, semuanya mendapat bayaran gaji hari. Terdapat pula perbezaan gaji antara pekerja-pekerja lelaki dengan pekerja-pekerja perempuan. Pekerja-pekerja lelaki bahagian pekerjaan am mendapat bayaran \$3.50 dan pekerja-pekerja perempuan \$2.80 sehari. Pekerja-pekerja bahagian penyelidekan pula agak lebih tinggi sedikit gaji mereka. Pekerja-pekerja lelakinya mendapat bayaran gaji \$4.20 sehari dan pekerja-pekerja perempuannya \$3.50.

Apa yang menyedihkan bagi pekerja-pekerja itu khususnya untuk pekerja-pekerja lelaki, yang merupakan majoriti tenaga boroh disini, ialah walau pun terdapat antara mereka yang telah bekerja lebih dari 4 tahun



(sama usia dengan umur Perlis Plantations Bhd. ini), tidak terdapat langsung kenaikan gaji untuk mereka. Sememangnya tidak ada kenaikan gaji untuk mereka. Kenaikan gaji ini hanya untuk pekerja-pekerja perempuan, tetapi mesti telah bekerja lebih dari setahun dan yang kedatangannya berjumlah 80% atau lebih. Untuk bahagian pekerjaan am, gaji untuk pekerja-pekerja perempuan ini akan dinaikkan dari \$2.80 ke \$3.00 sehari dan pekerjaan bahagian penyelidekan dinaikkan dari \$3.30 ke \$3.50 sehari. Apabila mereka mendapat kenaikan bayaran gaji itu, itulah juga yang merupakan gaji mati untuk mereka.

Oleh sebab pekerja-pekerja ini bergaji hari, pada hari-hari minggu (hari Jumaat) yang merupakan hari cuti, tiadalah gaji yang akan diperolehi oleh mereka. Oleh itu untuk pekerja-pekerja lelaki bahagian pekerjaan am, pendapatan maksima yang akan diperolehi oleh mereka ialah \$91.00 sahaja sebulan. Pendapatan maksima untuk pekerja-pekerja perempuannya ialah \$78.00 sebulan. Pendapatan maksima untuk pekerja-pekerja lelaki bahagian penyelidekan ialah \$109.20 sebulan dan untuk pekerja-pekerja perempuan ialah \$91.00 sebulan. Selain daripada itu untuk semua pekerja, mereka akan dibayar juga Elaun Bantuan Khas sebanyak \$15.00 seorang pada tiap-tiap bulan sekiranya kehadiran mereka pada bulan itu meningkat 80% atau lebih.

Untuk lebih jelas, pendapatan pekerja-pekerja yang bergaji hari itu dapat dilihat daripada jadual 2.7 dibawah.



JADUAL 2.7PENDAPATAN PEKERJA-PEKERJA YANGBERGAJI HARI

No	Pekerja-pekerja	Pendapatan maksima sebulan ber- serta dengan Elaun Bantuan Khas
1.	Pekerja-pekerja am lelaki	\$91.00 + \$15.00 = \$106.00
2.	Pekerja-pekerja am perempuan	\$78.00 + \$15.00 = \$ 93.00
3.	Pekerja-pekerja lelaki bahagian penyelidikan	\$109.20 + \$15.00 = \$124.20
4.	Pekerja-pekerja perempuan bahagian penyelidikan	\$91.00 + \$15.00 = \$106.00

Bagi pekerja-pekerja yang memotong tebu bakar, gaji mereka mengikut kadar bayaran yang tertentu. Pemotong-pemotong tebu itu akan dibayar mengikut 'task' misalnya cukup 6 rantai iaitu 2 rantai x 3 baris tebu. Potongan bertumpok-tumpok (potongan yang kurang dari 6 rantai) akan dibayar mengikut rantai ukuran dengan pita (tape) mengikut jadual dibawah ini. 'Task' yang kedua boleh dibayar dengan permintaan, setelah 'task' yang pertama telah selesai dipotong. TASK YANG TIDAK HABIS DIPOTONG TIDAK AKAN MENERIMA SEBARANG BAYARAN. Bagi minggu pertama semua pemotongan tebu akan dibayar \$3.50 sen sehari, tetapi jika seorang pekerja memotong habis 'tasknya', ia akan dibayar \$5.00. Jika seorang pekerja tidak dapat memotong habis 'task' asalnya (6 rantai) selama sebulan, ia akan di hantar bekerja sebagai pekerja-pekerja am yang sebagaimana telah diketahui mendapat bayaran gaji \$3.50 sen sehari. Jadual bayaran bagi pemotong tebu bakar ialah seperti berikut:



1 rantai	.....	\$0.60	
2 rantai	.....	1.20	
3 rantai	.....	1.80	
4 rantai	.....	2.40	
5 rantai	.....	3.00	
<hr/>			
6 rantai	.....	5.00	'Task' asas
<hr/>			
7 rantai	.....	5.60	
8 rantai	.....	6.20	
9 rantai	.....	8.00	
10 rantai	.....	8.80	
11 rantai	.....	9.60	
<hr/>			
12 rantai	.....	\$10.40	'Task' kedua
<hr/>			
13 rantai	.....	11.20	
14 rantai	.....	12.00	
15 rantai	.....	12.80	
16 rantai	.....	13.00	
17 rantai	.....	14.40	
<hr/>			
18 rantai	.....	15.20	'Task' ketiga dan seterusnya

Kadar bayaran memotong tebu hijau pula ialah \$1.20 serantai terus menerus.

Selain daripada itu terdapat pula kadar bayaran bagi membuat longgok tebu. Bayaran galakan sebanyak \$3.00 satu tan kepada longgok yang beratnya lebih daripada 3 tan, atau sebahagian dari satu tan akan dibuat,



Misalnya longgok yang beratnya  $3\frac{1}{2}$  tan akan dibayar \$7.50 sen. Walau bagaimanapun longgok yang beratnya kurang daripada 2 tan akan dibayar hanya \$4.00 seperti biasa. Longgok yang berat diantara 2 hingga 3 tan akan dibayar \$6.00 satu longgok dan longgok yang beratnya kurang dari 1 tan akan dibayar \$2.00. Bayaran galakan ini adalah untuk longgokan yang beratnya lebih dari 3 tan.

Dibawah peraturan bayaran bonus bayaran kepada pembuat-pembuat longgok ialah seperti berikut:

<u>Berat longgok</u>		<u>Bayaran</u>
1. Bawah dari 1 tan	-	\$2.00 satu longgok
2. Bawah dari 2 tan	-	\$4.00 satu longgok
3. Diantar 2 hingga 3 tan	-	\$6.00 satu longgok
4. Berat dari 3 tan	-	\$6.00 + \$3.00 satu tan

Pekerja-pekerja yang menebang tebu ini selalunya mendapat bayaran pendapatan antara \$120.00 hingga \$180.00 sebulan. Mereka memulakan kerja mereka pada waktu yang sama dengan pekerja-pekerja lain juga iaitu bermula pada pukul 7.00 pagi, tetapi selalunya mereka akan habis bekerja pada lebih kurang pukul 12.00 tengahari.

Bagi pekerja-pekerja yang membawa jentera-jentera iaitu seperti pembawa-pembawa tractor, pembawa-pembawa bulldozer dan pembawa-pembawa harvester, mereka mendapat bayaran yang lebih daripada perkerja-pekerja lain. Tetapi bayaran untuk masing-masing pembawa tractor, bulldozer dan harvester ini pula adalah berbeza. Gaji pokok untuk pemandu-pemandu tractor ialah \$135.00 sebulan; pemandu-pemandu harvester \$210.00 sebulan dan pemandu-pemandu bulldozer ialah \$270.00 sebulan. Sehingga setakat ini, antara responden-responen pemandu tractor yang dikaji, bayaran gaji yang tertinggi sekali diperolehi ialah \$135.00 sebulan.



Responden pemandu-pemandu harvester masih mendapat \$210.00 sebulan dan responden pemandu-pemandu bulldozer kesemuanya mendapat \$270.00 sebulan.

Pekerja-pekerja dibahagian woksyp pula, iaitu untuk 'mechanics', mereka mendapat bayaran gaji pokok sebanyak \$270.00 sebulan.

'Apprentices' pula, pada mula mereka bekerja, mereka mendapat bayaran gaji hari sebanyak \$4.50 sen sehari. Gaji bulan diperolehi kemudiannya selepas setahun bekerja. Kesemua 'Apprentices' disini telah mendapat bayaran gaji bulan antara \$140.00 hingga \$180.00 sebulan.

Boleh dikatakan bahawa kebanyakan pekerja-pekerja di Perlis Plantations Bhd. ini tidak mempunyai pekerjaan-pekerjaan lain untuk menambahkan pendapatan mereka. Dari sajumlah 50 orang responden yang dikaji, cuma beberapa orang sahaja daripadanya yang menanam tanaman-tanaman untuk jualan seperti tembakau, pisang dan lain-lain. Perlu diperkatakan disini bahawa pekerjaan-pekerjaan ini tidaklah mempunyai masa yang banyak dan tenaga yang berlebihan untuk melakukan kerja-kerja lain dalam usaha menambahkan pendapatan mereka itu.

##### 5 (a) Pekerjaan Dalam Sehari Dan Masa Rihat

Semua pekerja-pekerja am dimestikan sampai kekawasan Kilang selewat-lewatnya jam 6.30 pagi. Dari kawasan kilang ini, mereka dibawa dengan lori-lori dan 'trailer' kekawasan-kawasan padang yang telah ditetapkan dimana mereka mesti bekerja.

Masa yang ditetapkan untuk mula mereka bekerja ialah pada pukul 7.00 pagi. Pekerja-pekerja yang lewat tidak akan diberi kerja pada hari itu. Walau bagaimanapun, dengan alasan-alasan yang menasabah, mereka akan diberikan kerja juga kalau kelawatan mereka hanya setakat 20 atau 30 minit.

Pekerja-pekerja lain selain pekerja-pekerja am itu, tidaklah



dimestikan untuk sampai kekawasan kilang pada jam 6.30 pagi. Walau bagaimana pun mereka dimestikan untuk mula bekerja pada pukul 7.00 pagi.

Pekerja-pekerja am dan kejuruteraan padang, bekerja dikawasan yang terdedah diatas padang. Kalau hujan turun sebelum waktu bekerja dan pekerjaan tidak dapat dilakukan, mereka terpaksa pulang sahaja ke-rumah dan untuk mereka-mereka yang bergaji hari, tidaklah mendapat gaji pada hari itu. Tetapi kalau mereka telah mula bekerja dan hujan turun kemudiannya, mereka akan mendapat bayaran separuh gaji pada hari itu. Pekerja-pekerja yang membawa jentera walau pun mereka tidak dapat bekerja, soal tidak mendapat bayaran ini tidak terlibat kerana mereka mendapat bayaran gaji bulan.

Semua pekerja-pekerja kecuali pekerja-pekerja yang memotong tebu, mendapat dua kali masa rihat semasa bekerja. Masa rihat yang pertama ialah dari pukul 10.30 hingga 11.00 pagi. Sepanjang masa rihat inilah, pekerja-pekerja mengambil peluang untuk minum dan makan roti atau kueh-kueh yang dibawa bekal dari rumah. Bagi mereka-mereka yang merokok pula, masa inilah sahaja mereka mendapat peluang untuk merokok kerana merokok didalam masa bekerja adalah dilarang keras. Mereka yang didapati berbuat demikian semasa bekerja boleh dibuang kerja dengan serta merta.

Masa rihat yang kedua ialah dari pukul 12.30 hingga 1.00 tengah hari. Sepanjang masa rihat inilah pula mereka mengambil peluang untuk makan tengahari dan nasi bekalan yang dibawa dari rumah. Nasi bekalan mereka ini selalunya berlaukkan ikan-ikan kering, telur goreng dan lain-lain.. Pekerja-pekerja ini selalunya berkumpul beramai-ramai ditempat yang teduh seperti dibawah-bawah pokok besar yang terdapat sepokok dua



ditengah-tengah ladang yang luas itu.

Bagi pekerja-pekerja yang memotong tebu pula, mereka tidak terikat dengan masa rihat yang ditetapkan. Ini sudah semestinya kerana mereka bekerja mengikut jumlah rantai pokok-pokok tebu yang dapat ditebang dan bukan mengikut masa yang ditentukan yang mereka mesti bekerja. Mereka boleh berihat pada bila-bila masa yang mereka suka. Selalu-nya mereka habis bekerja pada lebih kurang pukul 12.30 tengahari kerana pada lengkongan masa inilah juga pokok-pokok tebu dalam satu-satu kawasan padang itu akan habis ditebang. Dalam satu-satu kawasan tebang itu terdapat lebih kurang 15 orang penebang-penebang semuanya.

Kesemua pekerja-pekerja kecuali bahagian tebang itu, habis bekerja pada pukul 4.00 petang. Perlu diperkatakan disini bahawa kemudahan pekerja-pekerja untuk pulang ke kilang adalah kurang dibandingkan dengan kemudahan semasa mereka datang bekerja. Untuk pulang ketempat ini, mereka terpaksa menunggu lori-lori dan 'trailer' yang akan membawa mereka. Kadang-kadang mereka terpaksa menunggu lebih dari sejam untuk mendapatkan kemudahan tersebut. Ini adalah kerana lori-lori dan trailer tersebut terpaksa menghabiskan kerja-kerja mereka dahulu mengangkut tebu-tebu ke kilang. Bila sampai dikilang, baharulah mereka akan mendapat kenderaan-kenderaan yang akan membawa mereka pulangkerumah masing-masing.

#### (b) Lama Bekerja Dalam Sebulan Dan Masa Cuti

Sebagaimana yang telah diperkatakan terdapat pekerja-pekerja yang bergaji hari dan bergaji bulan. Pekerja-pekerja yang bergaji bulan ini selalunya akan datang sepenuhnya pada masa-masa hari bekerja. Sekiranya mereka tidak datang bekerja pada hari-hari bekerja tanpa alasan yang menasabah, mereka akan mendapat amaran dari pegawai-pegawai yang tertentu. Untuk pekerja-pekerja yang bergaji hari, mereka tidak akan



mendapat amaran apa-apa sekiranya mereka tidak datang bekerja pada hari-hari yang sepatutnya bekerja. Terpulang pada mereka untuk datang bekerja atau tidak. Olih itu apa yang dapat dilihat disini, pekerja-pekerja yang bergaji hari agak kerap, walau pun tidak sebegitu ramai, tidak datang bekerja pada hari-hari bekerja.

Hari-hari cuti biasa dalam sebulan ialah pada hari Jumaat.

Jadi dalam sebulan terdapat 4 hari cuti seperti ini untuk semua pekerja-pekerja. Dari sejumlah 50 orang responden yang dikaji, terdapat 7 orang yang hanya hadir berkerja selama antara 18 hingga 20 hari dalam sebulan. 7 orang datang bekerja antara 21 hingga 23 hari dan 36 orang yang datang bekerja antara 24 hingga 26 hari dalam sebulan. Pekerja-pekerja yang bergaji bulan kesemuanya datang bekerja sepenuhnya pada hari-hari bekerja.

Selain daripada itu, untuk semua pekerja, dalam setahun, mereka berhak mendapat 5 hari cuti am yang digezetkan dengan bergaji, yang telah dipilih oleh syarikat dengan syarat pekerja-pekerja hendaklah hadir pada hari sebelum dan pada hari selepas hari cuti itu.

Selain itu juga, untuk pekerja-pekerja yang bergaji hari, mereka mendapat cuti tahunan sebanyak 7 hari, tetapi dengan syarat hari-hari kedatangan mereka bekerja ialah lebih daripada 80%. Cuti ini adalah cuti dengan gaji. Pekerja-pekerja yang bergaji bulan mendapat cuti tahunan sebanyak 14 hari.

Berhubung dengan soal ini, pengkaji dapati bahawa sesuatu yang tidak adil telah berlaku pada pekerja-pekerja. Majoriti pekerja dalam syarikat ini, iaitu pekerja yang bergaji hari serta berpendapatan rendah pula, tidak mendapat gaji pula pada hari cuti minggu dan hanya mendapat cuti tahunan yang pendek pula. Berbanding dengan pekerja-



pekerja yang bergaji bulan yang bukan merupakan golongan majoriti pekerja, yang pendapatan mereka agak lebih tinggi sedikit, mendapat cuti tahunan yang lebih tinggi pula.

#### (6) Kerja Lebih Masa

Peluang kerja lebih masa yang banyak hanya terdapat untuk pekerja-pekerja yang membawa dan membaiki jentera, dan bahagian penyelidekan. Untuk pekerja-pekerja am dan penebang-penebang tebu, yang merupakan jumlah pekerja yang ramai itu, peluang kerja lebih masa ini tidaklah sebanyak boleh diperolehi. Mereka akan hanya mendapat peluang ini pada hari-hari cuti minggu iaitu hari Jumaat, tetapi pada waktu-waktu tertentu sahaja dalam sesuatu musim penanaman tebu. Walau bagaimanapun tidaklah semua pekerja-pekerja am itu mendapat peluang ini.

Didapati pekerja-pekerja yang membawa dan membaiki jentera, mempunyai peluang kerja lebih masa yang lebih kalau dibandingkan dengan pekerja-pekerja dibahagian penyelidekan. Kemungkinan mereka akan mendapat peluang sehingga 90 jam dalam sebulan. Pekerja-pekerja bahagian penyelidekan cuma boleh mendapat peluang setinggi-tingginya 5 jam sahaja dalam sebulan.

Pengkaji telah mendapati bahawa kesemua pekerja-pekerja am dan penebang-penebang tebu yang tidak mempunyai peluang kerja lebih masa dan kalau ada pun amat terhad itu, adalah suka untuk mendapatkan peluang kerja lebih masa dalam pekerjaan di Perlis Plantations Bhd. ini. Ini adalah untuk menambahkan pendapatan mereka yang terhad itu. Ini, sesuai dengan teori ekonomi yang menyatakan;



"The worker works a certain number of hours to earn a certain minimum wage. If the wage is increased he may be encouraged to work longer hours so that he can buy some additional comforts."<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Khera H.S., Elementary Economics, Central News Agency  
 Petaling Jaya 1970  
 m.s. 04



### BAB III

#### KEADAAN SOSIAL DAN EKONOMI DALAM PERUSAHAAN INI

Dalam Bab yang lepas, telah dapat dilihat latar belakang sosial dan ekonomi pekerja-pekerja yang bekerja dalam perusahaan di Perlis Plantations Bhd. ini.

Dalam Bab ini pula akan dibincangkan tentang keadaan sosial dan ekonomi yang wujud dalam perusahaan ini yang berkaitan dengan pekerja-pekerja. Ini berkaitan dengan hubungan sosial antara sesama pekerja, hubungan sosial pekerja dengan pihak pengawal (supervisor) mereka dan hubungan sosial pekerja dengan pihak majikan. Juga keadaan hubungan sosial yang bolih kelihatan diantara pekerja-pekerja ini dengan keluarga mereka.

Selain daripada itu akan diperbincangkan juga fakta-fakta seperti kemudahan pengangkutan, tata-tertib pekerjaan, keadaan kesihatan pekerja-pekerja, kemalangan dan layanan yang diterima, keadaan tempat kerja, peluang-peluang memperbaiki pekerjaan dan kesatuan sekerja.

#### 1. Hubungan Sosial Sesama Pekerja

Hubungan sosial sesama pekerja pada keseluruhannya bolehlah dikatakan baik. Pekerja-pekerja ini datang dari tempat-tempat yang berlainan dan ditempat kerja ini mereka bertemu dan berkawan. Untuk keseluruhan pekerja-pekerja mereka hanya mempunyai peluang untuk berkehalan diantara satu sama lain semasa mereka sama-sama menaiki bas



(bas kepunyaan syarikat) untuk datang bekerja, semasa mereka sama-sama berkumpul dikilang sebelum dihantar ketempat kerja masing-masing dan diwaktu menunggu bas dikilang untuk pulang. Walau pun pertemuan seperti ini hanya sekejap, tetapi disebabkan ianya berlaku pada tiap-tiap hari, kemesraan dapat dilihat diantara mereka.

Hubungan yang lebih rapat dapat dilihat dalam sesama kumpulan kerja. Ini dibuktikan seperti didalam masa rihat dimana mereka berkumpul beramai-ramai dan sama-sama menikmati hidangan masing-masing. Dalam masa inilah mereka berbual-bual dan berborak-borak. Dalam masa kerja mereka juga mempunyai kesempatan untuk berbual-bual dan berborak-borak tetapi kesempatan seperti ini tidaklah begitu banyak diperolehi.

Didapati bahawa perhubungan di antara pekerja-pekerja am dan penebang-penebang tebu dengan pembawa-pembawa jentera, walaupun mereka bekerja ditempat yang sama iaitu dipadang, perhubungan itu meski pun dalam keadaan yang biasa, tetapi tidaklah sebegitu erat. Pembawa-pembawa jentera ini lebih suka berhubungn sesama mereka. Pekerja-pekerja am dan penebang-penebang tebu juga didapati tidak begitu erat untuk berhubungn dengan mereka. Hal yang ujud ini, mungkin disebabkan oleh keadaan status pekerjaan yang berlainan. Iaitu pembawa-pembawa jentera ini lebih tinggi disegi gaji yang diperolehi.

Kesimpulannya, keamatan hubungan sosial sesama pekerja-pekerja ini adalah disebabkan oleh keadaan status yang sama dalam bidang pekerjaan dan diatas kesedaran latar belakang sosial yang sama.



## 2. Hubungan Pekerja Dengan Pihak Pengawal (Supervisor)

Pihak pengawal sebagaimana yang telah diperkatakan, terdiri dari mandor dibawah sekali, kemudian 'Field Conductor', dan seterusnya 'Pembantu Pertanian (Agriculture Assistant).

Sebelum itu perlu diperkatakan disini bahawa pekerja-pekerja separuh mahir dipadang tidak dijagai oleh mandor. Mereka terus dibawah pengawalan 'Field Conductor' dalam pekerjaan mereka.

Didalam sesuatu kumpulan pekerja-pekerja itu, kyususnya pekerja-pekerja am yang terdiri dari lebih kurang 20 orang semuanya, terdapat saorang mandor disitu yang mengawal mereka. Didapati bahawa pekerja-pekerja pada keseluruhannya menghormati mandor-mandor mereka semasa bekerja dengan mematuhi arahan-arahn atau suruhan-suruhan yang diberikan. Sikap dalam keadaan yang biasa, baik dan mesera dapat dilihat. Setengah-setengah mandor membiarkan saja pekerja-pekerjanya merokok diatas padang atau membiarkan sahaja setengah-setengah pekerjaanya berihat-rihat sewaktu bekerja walaupun ini sebenarnya dilarang keras oleh peraturan-peraturan kerja dalam syarikat ini. Walau bagaimana pun pernah juga terjadi pergaduhan diantara seorang pekerja dengan mandor. Pekerja ini telah dibuang kerja kemudiannya. Ini adalah menyalahi undang-undang perkerjaan.

Pengawal yang diatas daripada mandor ialah 'Field Conductor', 'Field Conductor' ini hanya datang melawat pada lebih kurang setengah jam sekali untuk melihat samada mandor dan pekerja-pekerja ini benar-benar bekerja. 'Field Conductor' ini melawat dengan menggunakan kenderaan motor dari satu kumpulan kerja ke kumpulan kerja yang lain.

Perhubungan diantara pekerja-pekerja dengan 'Field Conductor' ini adalah dalam keadaan yang biasa dan baik juga. Apa yang pengkaji



telah dapat lihat ialah apabila pekerja-pekerja yang sedang bekerja ini melihat 'Field Conductor' ini datang melawat, mereka akan lebih bersungguh-sungguh melakukan pekerjaan mereka. Didapati juga pada setengah-setengah mandor, pada masa inilah juga ia akan menunjukkan bahawa ia bekerja lebih bersungguh-sungguh iaitu dengan mengarahkan pekerja-pekerjanya melakukan itu dan ini.

Pengawal pekerja yang diatas sekali ialah Penolong Pertanian (Agriculture Assistant). Ia hanya datang sekali sekala sahaja, melawat pekerja-pekerja ini bekerja. Ia datang melawat ini dengan menggunakan kenderaan motokar. Apa yang didapati ialah pekerja-pekerja ini mempunyai rasahormat yang lebih pada Penolong Pertanian ini kalau dibandingkan dengan rasa hormat mereka pada mandor dan 'Field Conductor'. Ini disebabkan oleh kedudukan status pekerjaan yang tinggi yang ada pada Penolong Pertanian ini.

### 3. Hubungan Pekerja-Pekerja dengan Pihak Majikan

Majikan disini dimaksudkan ialah pegawai-pegawai dan pihak-pihak pengurus yang berada didalam pejabat yang berhawa dingin. Inilah yang dapat dikatakan kerana majikan yang sebenarnya sukar untuk dilihat.

Kecuali dalam urusan-urusan yang tertentu seperti meminta cuti dan lain-lain, hubungan sosial diantara pekerja-pekerja yang bekerja jauh dipadang sana dengan pihak majikan ini amatlah renggang sekali.

Perlu diperkatakan iaitu pekerja-pekerja tidaklah dengan sewenang-wenangnya dapat berhubungan dengan pihak majikan. Mereka mesti mendapat kebenaran dahulu dari pengawal keselamatan sebelum berjumpa dengan pihak majikan. Beberapa orang responden yang dikaji, yang ingin berjumpa dengan pihak majikan, telah pernah ditahan oleh Pengawal Keselamatan. Ini menunjukkan bahawa sukarnya mereka hendak membuat hubungan dengan



pihak majikan.

Selain daripada itu, pengkaji telah mendapati juga bahawa permintaan dan tuntutan pekerja-pekerja pada pihak majikan amat sukar dilayani. Mereka telah cuba membincangkan dengan pihak majikan untuk mendapatkan kemudahan pengangkutan semasa datang dan semasa balik, minta dinaikkan gaji dan mengurangkan masa bekerja dan lain-lain lagi tetapi tidak mendapat layanan dari pihak majikan. Pihak majikan memberi alasan-alasan tertentu menolak permintaan mereka ini. Walau bagaimanapun terdapat seorang pekerja perempuan dari responden yang dikaji yang telah pergi menemui pegawai atasan untuk meminta cuti bersalin dengan bergaji. Permintaan ini dilayani dimana ia telah mendapat cuti selama tiga bulan dengan mendapat bayaran satu hari sebanyak \$180.00.

Pengkaji juga telah mendapati rungutan-rungutan dan rasa tidak puas hati pekerja-pekerja dimana mengikut undang-undang pekerjaan di PPB ini, mereka boleh berdallog dengan pihak majikan sekali dalam masa sebulan. Tetapi rancangan-rancangan dallog seperti ini tidak pernah pun diadakan oleh pihak majikan. Sungutan-sungutan lain juga didapati seperti pegawai-pegawai bercakap kasar dengan mereka, memandang hina dan lain-lain.

Pekerja-pekerja separuh mahir dipadang telah pernah membuat satu kumpulan beramai-ramai untuk bertemu dengan pihak majikan untuk mendapatkan kemudahan-kemudahan seperti pakaian kerja, pengangkutan dan rumah. Dari semua permintaan ini, mereka hanya dapat kemudahan pengangkutan sahaja. Yang lain itu kononnya dalam pertimbangan dan sehingga sekarang iaitu sudah setahun lebih, masih belum lagi diperolehi. Kemudahan rumah yang berdekatan dengan tempat kerja ini diperlukan oleh mereka kerana kebanyakan mereka ini datang diluar dari negeri Perlis. Selama ini mereka hanya menyewa secara persendirian rumah-rumah sewa yang



terdapat diseluruh negeri Perlis.

Keadaan perhubungan dapat dilihat juga dimana sekumpulan mandor seramai 105 orang telah pernah pergi kepejabat untuk menemui pihak majikan untuk membuat tuntutan mendapatkan separuh hari bekerja pada hari Khamis. Oleh sebab mereka pergi secara beramai-ramai, mereka telah dimarahi oleh pegawai yang berkenaan. Walau bagaimana pun selepas mereka menghantar perwakilan, dan selepas berbincang dengan pihak majikan, permintaan mereka ini telah dapat diperolehi. Apa yang dapat diperkatakan disini ialah mereka pergi secara demikian kerana mereka masih belum mempunyai apa-apa persatuan pun yang sudah semestinyalah tidak mempunyai apa-apa perwakilan. Oleh itu, pergi beramai-ramai ini mungkin bertujuan untuk menunjukkan kekuatan mereka kepada pihak majikan.

Pada kebanyakan pekerja-pekerja, mereka jarang untuk menemui pihak majikan untuk mengemukakan masalah-masalah yang dihadapi. Ini disebabkan, selain dari cara layanan seperti yang diperkatakan diatas, mungkin juga disebabkan perasaan rendah diri mereka. Ini semestinyalah kerana kedudukan status mereka yang jauh lebih rendah dari status pegawai pegawai itu.

#### 4. Hubungan Pekerja Dengan Famili

Dari Bab yang lepas telah pun didapati bahawa kebanyakan pekerja-pekerja ini telah pun berumah tangga. Kita telah juga melihat masa pekerjaan mereka dalam sehari iaitu selain dari penebang-penebang tebu, pekerja-pekerja yang lain itu bekerja dari pukul 7.00 pagi hingga 4.00 petang. Rumah-rumah mereka juga berjauhan. Kemudahan pengangkutan untuk pulang juga merupakan masalah bagi mereka. Kepulangan mereka kerumah tentulah dalam keadaan badan yang sudah penat dan tidak bertenaga dan mempunyai masa yang suntuk untuk dapat bercampur mesra dengan anak



isteri mereka.

Dari responden-responden yang dikaji, pengkaji telah mendapati bahawa kebanyakan pekerja-pekerja ini dapat bergaul mesra dengan anak isteri mereka tidak lebih dari 5 jam dalam sehari. Mereka akan sampai kerumah dari tempat kerja pada sekurang-kurangnya pukul 5.30 petang. Dalam keadaan badan yang keletihan selepas bekerja, tentulah mereka memerlukan masa yang awal untuk tidur iaitu selewat-lewatnya pukul 9.00 malam.

Dari sejumlah 50 orang responden pengkaji, 16 daripadanya dapat bercampur mesra hanya selama 1 hingga 2 jam sahaja dalam sehari. 10 orang antara 2 hingga 3 jam, 13 orang dari 3 hingga 4 jam dan 6 orang dari 4 hingga 5 jam dalam sehari.

Apa yang dapat diperkatakan, ialah pekerja-pekerja ini tidak mempunyai banyak masa dalam hubungan dengan famili mereka. Pekerja-pekerja yang mempunyai anak-anak yang bersekolah tentulah mereka tidak dapat memberi perhatian pada pelajaran anak-anak mereka itu.

##### 5. Kemudahan Pengangkutan

Bas disediakan untuk pekerja-pekerja dengan percuma ditempatkan seperti dibawah ini:

- (a) Kangar
- (b) Padang
- (c) Batu 8
- (d) Batu 10
- (e) Arau
- (f) Mata Ayer

Walau pun kemudahan pengangkutan bas ini disediakan untuk pekerja-pekerja, tidaklah bermakna semua pekerja-pekerja itu mendapat kemudahan tersebut. Hanya untuk lebih kurang 65% pekerja-pekerja



sahaja yang mendapat kemudahan ini. Pekerja-pekerja yang lain itu terpaksa menggunakan kenderaan-kenderaan sendiri untuk datang samaada dengan menggunakan basikal atau motorsikal. Pekerja-pekerja yang menggunakan kenderaan sendiri itu adalah kerana ditempat-tempat mereka itu tidak disediakan bas. Untuk pekerja-pekerja yang menggunakan kenderaan sendiri, mereka dikehendaki meletakkan kenderaan mereka dikawasan luar pagar kilang diatas tanggungan sendiri.

## 6. Tata-Tertib

### (a) Merokok didalam ladang

Merokok didalam petak tebu adalah dilarang keras, dan mereka yang didapati berbuat demikian mungkin dibuang kerja dengan serta merta.

### (b) Pakaian

Pekerja-pekerja ditegah memakai baju yang berwarna hijau dan baju yang menyerupai baju askar. Tegahan ini ialah diperbuat oleh Jawatankuasa Keselamatan Negeri.

### (c) Pekerja tidak dibenarkan makan atau membawa pulang tebu

### (d) Kesalahan dilakukan oleh pekerja-pekerja

Tiap-tiap pekerja yang melakukan sebarang kesalahan akan didenda dengan menggantungkan pekerjaannya diantara satu hingga 7 hari, mengikut kesalahan yang dilakukan. Jika kesalahannya itu besar, maka ia akan dibuang dari pekerjaan selepas dibicarakan oleh Pegawai-pegawai yang berkenaan.

### (e) Kuasa Menggantung Pekerjaan

Seorang 'Conductor' berkuasa menggantung pekerjaan seorang pekerja selama tidak lebih dari 3 hari tanpa gaji, selepas menerima laporan dari seorang mandor, dan selepas ia pastikan bahawa kesalahan itu benar berlaku. Jika kesalahan yang dilakukan itu memerlukan



hukuman yang lebih berat maka 'conductor' berkenaan akan membawa perkara tersebut kepada perhatian 'Section Officer' yang berkenaan. Seorang 'Section Officer'. Jika difikir pekerja yang bersalah itu perlu dibuang kerja, maka satu pembicaraan akan diadakan oleh satu Lembaga yang dianggotai oleh 3 orang pegawai, seorang dari padanya terdiri seorang Pegawai Kanan. Surat pembuangan pekerjaan akan ditanda tangani oleh Pengerah.

#### 7. Kedudukan Kesihatan Pekerja-pekerja

Sebuah kelinik yang kecil telah disediakan oleh FPB untuk memberi rawatan luar kepada pekerja-pekerja. Klinik ini hanyalah merupakan sebuah bilik didalam bangunan sebuah pejabat yang terdapat ditengah-tengah padang. Hanya terdapat seorang 'dresser' dengan seorang pembantu yang mengelolakan tugas ini.

Sakit yang amat sering dialami oleh pekerja-pekerja ialah selesema. Ini adalah disebabkan pekerja-pekerja ini memulakan kerja mereka dikawasan yang terdedah dalam waktu yang sangat awal iaitu bermula pada pukul 7.00 pagi dan habis bekerja pula sehingga ke waktu petang. Selain itu sakit senak adalah kerap juga dialami. Pekerja-pekerja ini biasanya makan nasi dahulu dirumah sebelum datang bekerja. Oleh sebab mereka makan ini dalam waktu yang tersangat awal iaitu lebih kurang pukul 5.30 pagi, dan kemudian datang membuat kerja yang berat ini pula, sudah tentulah sakit senak ini akan mudah dialami.

Pekerja-pekerja yang melakukan kerja-kerja menyembor (spray), mereka ini sering mengalami penyakit tangan meleceet iaitu disebabkan terkena racun bahan kimia menyembor itu. Pekerja-pekerja yang memotong tebu pula selalu menghadapi kemalangan-kemalangan luka terkena parang. Selain daripada itu, adalah juga merupakan perkara biasa bagi pekerja-



pekerja mengalami kemalangan seperti terkena gigitan binatang seperti lipan, ulat bulu dan lain-lain. Pekerja-pekerja yang mengalami kesakitan yang lebih 'serious' yang tidak dapat dirawat di klinik ini akan dihantar ke Hospital Besar Kangar.

Doktor hanya datang merawat sekali sekala sahaja untuk membantu 'dresser' ini. Sebuah bangunan baru yang lebih sempurna sedang dirancang kan pembangunannya untuk menggantikan bangunan yang lama itu.

Disebelah ini disertakan data jenis-jenis penyakit yang telah pernah dialami oleh pesakit-pesakit dalam sebulan dan data mengikut kes-kes baru yang telah dirawat pada bulan-bulan itu mengikut jumlah bangsa lelaki perempuan. Juga kes-kes yang berulang yang dirawat pada bulan bulan itu mengikut jumlah bangsa lelaki dan perempuan.

PERLIS PLANTATIONS BERHAD

Diseases Treated at PPB Clinic

No.	Diagnosis	April 74	May 74	Jun 74
1.	Malaria	5	5	5
2.	Pyrescia	2	3	3
3.	Flue	32	51	61
4.	Brancitis	16	27	20
5.	Psycangitis	4	5	4
6.	Tonsitis	2	7	5
7.	Conjunctivitis	6	2	4
8.	Stye	2		
9.	Stomatitis	2	3	3
10.	(Yaerchuaa	1	1	1



11.	Canes Tooth	11	10	9
12.	Aireola Abscees	2	3	3
13.	Gastitis	5	8	7
14.	Dyspepsia	34	17	30
15.	Abdominal Colic	7	5	6
16.	Diannaes	8	12	10
17.	Fibrasitis	5	7	6
18.	Nebility	9	2	7
19.	Headache	12	13	12
20.	Ciddiness	11	12	11
21.	Snake Bite	3	1	2
22.	Dog Bite	1	1	1
23.	Insect Bite	2	7	5
24.	Collatitis	1	3	4
25.	Absess	4	3	3
26.	Boil	1	1	1
27.	Urlicemina	9	10	9
28.	Eczema	1	2	1
29.	Dermatitis	1	1	1
30.	Ring Warm	1	2	2
31.	Singapore Foot	1	4	4
32.	Burn	3	1	2
33.	Injury	33	35	35
34.	Abrasism	8	13	13
35.	Spram	2	4	3
36.	Acsault	1	6	5
37.	Septic Wound	6	13	10



38.	Anaemia	1	2	2
39	Lambago	4	7	5
40	Mensitis	4	5	3
Total		254	314	310

PERLIS PLANTATIONS BERH D

New Cases Treated For April, May and Jun 1974

Nationalities	April 74			May 74			Jun 74		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Malays	254	5	259	240	21	261	210	11	221
Chinese	9	-	9	12	2	14	19	1	20
Indians	1	-	3	4	-	4	2	-	2
Others	1	-	1	6	-	6	1	1	2
Total	267	5	272	262	23	285	232	24	245



Repetition Cases Treated For April, May  
and Jun 1974

Nationalities	April 74			May 74			Jun 74		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Malays	55	3	58	55	2	57	52	2	54
Chinese	4	-	4	10	-	10	2	-	2
Indians	2	-	2	2	-	2	1	-	1
Others	2	1	3	1	-	1	2	-	2
Total	63	4	67	68	2	70	57	2	59

**8. Kemalangan Dan Dayanan Yang Diterima**

Kemalangan semasa kerja adalah merupakan satu perkara yang selalu dialami juga oleh pekerja-pekerja. Dari 50 orang responden pengkaji, 14 orang daripada mereka telah pernah dan juga selalu ditimpa kemalangan semasa bekerja ini.

Kemalangan yang dimaksudkan ini ialah seperti terkena patokan ular, luka kena parang semasa menebang tebu dan kemalangan-kemalangan yang lain lagi. Kemalangan yang lebih terok iaitu seperti jatuh daripada lori, 'trailler' dan tractor dan lain-lain.

Semua pekerja-pekerja yang telah pernah mengalami kemalangan-kemalangan seperti yang dikatakan diatas, menyatakan rasa tidak puas hati mereka diatas layanan-layanan yang diterima dari pihak majikan. Kiranya mereka mengalami kemalangan tidak terdapat tindakan segera yang diambil untuk diberi rawatan. Setengahnya terpaksa menunggu lama ken-



deraan-kenderaan yang akan membawa mereka kekelinik atau kehospital.

Pengkaji telah dapat melihat sendiri dimana seorang pekerja perempuan yang tiba-tiba jatuh sakit semasa bekerja telah tidak diambil berat untuk diberi rawatan segera. Ia terpaksa menunggu untuk datangnya motorkar Pembantu Pertanian yang dibawah kawelannya untuk datang membawanya kekelinik. Yang anehnya semasa itu terdapat Pembantu Pertanian yang lain bersama-sama motokarnya, tetapi pekerja ini bukannya dibawah kawelannya, telah tidak menghiraukan pesakit ini walaupun ianya berdekatan dengan pesakit ini. Ini merupakan satu contoh dimana tindakan yang tidak diambil berat diterima oleh pekerja bila mereka menerima kemalangan.

Pekerja-pekerja yang mengalami kemalangan dan tidak dapat bekerja untuk beberapa hari, akan diberi cuti. Walau bagaimanapun cuti dengan gaji hanya diberi untuk beberapa hari sahaja, yang dikhaskan oleh pihak majikan. Cuti dengan bergaji itu tidak semestinya sehingga pesakit itu telah sembuh. Bayaran-bayaran yang lain seperti sagu hati tidak diterima oleh mereka.

Pengkaji ingin memaparkan disini tentang satu kemalangan yang telah melibatkan seramai 30 orang cedera dan seorang mati. Kemalangan itu iaitu jatuh daripada lori semasa hendak pergi keladang. Ini berlaku pada 10hb Okt 73. Mangsa itu bernama Kassim bin Itam. Pekerja-pekerja lain yang cedera itu kesemuanya dihantar ke Hospital dan mendapat bayaran \$10.00 seorang. Mereka kemudiannya diberi cuti dari 8 hari hingga 25 hari. Jabatan Boroh dan Perhubungan Perusahaan telah menganggarkan iaitu Syarikat Insuran yang menginsurankan pekerja-pekerja disini harus membayar sebanyak \$3,346.92 sen kepada keluarga simati. Selain daripada itu seorang pekerja yang telah hilang penglihatan mata kirinya harus dibayar sebanyak



\$1,694.85 sen.

Pengkaji merasakan disini bahawa layanan-layanan yang diterima oleh pekerja-pekerja yang mengalami kemalangan adalah tidak adil. Ketidakadilan ini meliputi tindakan segera yang kurang dipedulikan kepada mangsa-mangsa kemalangan yang sedang bekerja diladang itu, cuti yang tidak sesuai pada mangsa-mangsa, bayaran yang amat rendah yang diterima sebagai hadiah dan lain-lain lagi, Pengkaji merasakan bahawa pihak syarikat seharusnya mengadakan cara-cara dan tindakan-tindakan untuk mengatasi soal-soal ini yang sememangnya menjadi rujutan pada pekerja-pekerja seluruhnya.

#### 9. Keadaan Tempat Kerja

Sebagaimana yang telah diperkatakan, sejumlah besar pekerja-pekerja dalam PPB ini adalah bekerja diladang. Pekerja-pekerja ini termasuklah pekerja-pekerja am, penebang-penebang tebu dan pekerja-pekerja yang membawa jentera seperti pembawa-pembawa tractor, pembawa-pembawa bulldozer dan pembawa-pembawa harvester.

Mereka itu bekerja pada tempat yang terdedah pada cuaca alam. Pada hari-hari yang tidak adanya hujan, sebelah paginya kepanasan cahaya matahari tidaklah begitu terasa sangat bagi pekerja-pekerja ini. Tetapi antara pukul 10.00 pagi hinggalah kemasa mereka habis bekerja, kepanasan cahaya matahari ini amatlah terasa sekali. Bekerja dalam keadaan yang terdedah seperti ini pada tiap-tiap hari, apa yang dapat dilihat, kulit anggota mereka ini berwarna hitam dan kasar. Untuk mengurangkan kesan cahaya matahari yang membakar ini, semua pekerja-pekerja memakai pakaian yang boleh dikatakan meliputi seluruh badan mereka, termasuk tudong kepala dan tudong muka. Pakaian mereka ini bolehlah dikatakan semuanya dalam keadaan yang lusuh. Mereka jarang menukar pakaian kerja mereka.



Selain dari terdedah pada cahaya matahari tadi, tiupan angin yang kuat dan berdebu adalah merupakan perkara biasa yang dialami mereka. Sememangnya tiupan angin yang kuat disini kerana kawasan ladang yang luas itu tiada mempunyai apa-apa perlindungan seperti hutan-hutan dan lain-lain. Kawasan ini juga memanglah kawasan yang tanahnya berdebu.

Sekiranya hujan turun ketika mereka sedang bekerja, tiada juga perlindungan yang sesuai untuk mereka. Setengah-setengah daripada mereka dapat berlindung didalam dangau<sup>8</sup>, yang hanya terdapat beberapa buah sahaja didalam ladang tebu tersebut. Sekiranya tempat mereka bekerja itu tiada mempunyai dangau atau pun dangau itu letaknya berjauhan, mereka terpaksa mengikut kepandaian sendiri untuk mencari perlindungan. Apa yang dapat dilihat, tempat-tempat perlindungan mereka selain daripada dangau itu ialah dibawah-bawah lori atau dibawah-bawah 'trailer' yang terdapat disitu atau pun dibawah pokok-pokok besar yang terdapat sepokokdua ditengah-tengah ladang tersebut.

Sebagaimana yang telah diketahui, sejumlah besar pekerja-pekerja syarikat ini adalah orang-orang Melayu dan beragama Islam. Apa yang pengkaji ingin memperkatakan ialah tiadanya kemudahan untuk mereka menunaikan fardhu sembahyang, iaitu sembahyang Zuhur disebelah tengen harinya. Tiada langsung tempat untuk mereka mengambil ayer sembahyang. Untuk ayer manum pun mereka terpaksa membawa bekal dari rumah.

Kedadaan tempat kerja bagi pekerja-pekerja bahagian 'Woksyop' dan bahagian penyelidekan tidaklah seburuk itu. Mereka bekerja ditempat-tempat yang berbumbong dan didalam bangunan-bangunan. Kemudahan-kemudahan seperti kantin, tempat-tempat minum dan lain-lain terdapat berhampiran dengan mereka.

---

<sup>8</sup> dangau: Tempat perlindungan yang mudah yang dibina ditengah-tengah sawah atau landang.



#### 10. Peluang Memperbaiki Pekerjaan

Bila memperkatakan tentang ini, dimaksudkan pekerja-pekerja ini mempunyai peluang untuk memperbaiki atau diberi pekerjaan yang lebih baik dan pendapatannya yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka di PPB ini.

Secara umumnya, memanglah setiap orang ingin mencapai ketinggian status pekerjaan yang lebih baik. Apa yang dapat dilihat dalam bidang pekerjaan di PPB ini, peluang mereka pada ini amatlah sempit sekali dan tidak keterlaluan kalau dikatakan bahawa mereka tidak ada peluang langsung.

Bagi pekerja-pekerja am, peluang bagi mereka banyalah untuk menjadi sebagai seorang mandor. Walau bagaimana pun peluang ini tidaklah begitu banyak. Itu pun gaji sebagai seorang mandor tidaklah jauh bezanya dengan gaji pekerja-pekerja biasa tadi. Untuk mencapai taraf ini, mereka terpaksa menunggu masa yang lama, sekurang-kurangnya 2 tahun. Pemilihan untuk menjadi sebagai mandor ini tidaklah berdasarkan apa-apa kelulusan. Hanya sedikit sebanyak dikehendaki pandai menulis atau membaca. Pemilihan itu adalah berdasarkan kepada kejujurannya dan tidak mempunyai apa-apa rekod burok semasa ia bekerja dahulu.

Selain daripada itu, pekerja-pekerja am ini juga boleh berusaha untuk menjadi sebagai pemandu-pemandu tractor, pemandu-pemandu harvester ataupun pemandu-pemandu bulldozer. Gaji dalam bidang pekerjaan ini lebih baik daripada gaji dalam bidang pekerjaan am. Untuk mendapatkan pekerjaan yang telah dikatakan itu, mereka perlulah mempunyai lesen-lesen memandu jentera-jentera tersebut. Satu perkara yang semanginya sukar bagi pekerja-pekerja ini untuk mendapatkan lesen-lesen itu kerana sebagaimana yang telah diketahui, pendapatan mereka amatlah



rendah dan tidak mampu berbelanja untuk belajar memandu. Walau bagaimana pun, tidaklah pula setiap orang yang mempunyai lesen memandu ini akan dapat pekerjaan yang dikatakan itu. Pemilihan diadakan pula dan mengikut nasib samada ia akan dapat atau pun tidak.

Bagi pekerja-pekerja separuh mahir dipadang, pemandu-pemandu tractor boleh berusaha dan meminta untuk menjadi sebagai pemandu bulldozer dan seterusnya pemandu-pemandu bulldozer boleh berusaha dan meminta untuk menjadi sebagai pemandu harvester. Dalam bahagian 'Woksyop' pula, 'apprentices' mempunyai peluang untuk menjadi sebagai 'mechanics'.

Kesimpulannya; peluang pekerja-pekerja dalam syarikat ini untuk memperbaiki pekerjaan mereka adalah terhad sekali dan kalau ada pun, keadaan status pekerjaan yang akan diperolehi itu pun adalah dalam keadaan status yang rendah juga.

#### 11. Kesatuan sekerja

"A trade Union is defined by the recent Royal Commission on Trade Union and Employers Association as, 'any combination of employees, the principal activity of which is the regulation of relations between employees and employers'."9

"The function of the trade union movement was to enable men to offer or refuse their services collectively rather than individually. Collectively bargaining lay at the heart of the trade union movement since it was by this means that the workers could counteract the power of the employer. Unions, where possible, also provided benefits to their members who fell on hard times."10

Sehingga masa sekarang, masih belum terdapat lagi kesatuan sekerja yang dapat membela nasib pekerja-pekerja di PPB ini. Sebenarnya pada 2 tahun yang lepas, sudah terdapat satu ura-ura dan rancangan untuk menubuhkan kesatuan sekerja disini. Orang yang merancang untuk penub-

9 Trade Union: Oleh Hugh Willanson: m.s vii Second Edition 1972  
Hainemann Education Books London.

10 Ibid : m.s 2



bohan ini bukanlah dari kalangan pekerja-pekerja sendiri tetapi adalah orang luar yang konon katanya hendak membela nasib pekerja-pekerja.

Yuran permulaan sebanyak \$3.00 seorang telah dikutip dari lebih kurang 500 pekerja-pekerja yang ingin menjadi ahli. Apa yang malangnya bagi pekerja-pekerja ini ialah orang yang hendak menubuhkan kesatuan ini kemudiannya telah menghilangkan diri. Mereka semua telah tertipu.

Tidak seorang pun daripada pekerja-pekerja ini yang berani untuk membuat aduan kepada pihak majikan kerana ini akan membawa risiko kepada diri mereka sendiri. Mereka bimbang akan dibuang kerja.

Dari kesemua 50 orang responden-responden, pengkaji telah mendapati bahawa 47 orang daripada mereka merasakan bahawa sebuah kesatuan sekerja amat patut ditubuhkan. Mereka sanggup membayar yuran dari \$1.00 hingga \$5.00 sebulan kalau kesatuan sekerja yang diharapkan ini dapat berjalan dengan baik.

Apa yang mereka harapkan dari kesatuan sekerja itu kelak ialah untuk membela nasib mereka. Mereka akan terasa lebih terjamin dalam pekerjaan mereka kerana untuk masa sekarang, Pembuangan kerja amat mudah dilakukan oleh pihak majikan. Mereka juga mengharapkan agar tuntutan kenaikan gaji, pengurangan masa kerja, penambahan masa rehat dan lain-lain boleh diperolehi. Ada juga pekerja-pekerja yang sukakan kesatuan sekerja ini ditubuhkan hanya semata-mata untuk keseronokan sosial seperti mengadakan parti-parti dan lain-lain.



## BAB IV

### SIKAP PEKERJA-PEKERJA

#### 1. Sikap Pada Kehidupan Pekerjaan

Pekerja-pekerja melakukan kerja yang lebih kurang sama sahaja pada tiap-tiap hari dari sejak waktu pagi mula-mula mereka melakukannya sehinggalah habis masa mereka bekerja.

Untuk kebanyakan pekerja-pekerja terutamanya pekerja-pekerja yang melakukan kerja-kerja am, seperti mengutip batang-batang tebu, membuang tunggul-tunggul kayu diatas padang dan sebagainya, kerja-kerja inilah yang dilakukan mereka sepanjang-panjang masa. Mereka akan ditegor oleh mandor ataupun oleh 'Field Conductor' kalau mereka tidak bersungguh-sungguh dalam melakukan kerja. Tetapi mereka merasakan bahawa mereka tidak akan mendapat faedah apa-apa pula sekiranya mereka bekerja secara yang sebaik-baiknya atau sasungguh-sungguhnya. Mereka hanya akan mendapat bayaran gaji yang serupa sahaja. Mereka tidak mempunyai apa-apa cabaran langsung dalam pekerjaan mereka. Oleh itu apa yang dapat diperhatikan dan yang telah diperkatakan oleh responden-responden pengteji, mereka mempunyai sikap yang negatif dan rasa bosan pada kerja yang mereka lakukan. Ini bersesuaian dengan sebagaimana yang telah diperkatakan oleh George Stranss iaitu:



"There is overwhelming evidence that many (but not all) workers react negatively to work that is routine and without challenging."<sup>11</sup>

Walau bagaimana pun, bagi pekerja-pekerja yang menebang tebu, rasa bosan dan bersikap negatif terhadap kerja mereka itu agak kurang. Mereka bersungguh-sungguh dalam melakukan kerja mereka. Ini, sebagaimana yang telah diperkatakan pada bab yang lepas, pendapatan yang akan mereka perolehi dari kerja ini adalah bergantung mengikut banyaknya rantai pokok-pokok tebu yang dapat ditebang.

Mandor dan 'Field Conductor' yang sentiasa sahaja mengawal pekerja-pekerja semasa bekerja, membuatkan pekerja-pekerja merasa tidak bebas dalam melakukan kerja-kerja mereka. Seperti pekerja-pekerja an, mereka tidak langsung mempunyai peluang untuk duduk dalam waktu kerja. Peluang untuk duduk dan berihat-rihat, hanyalah pada waktu-waktu rihat iaitu sekali dari pukul 10.30 hingga 11.00 pagi dan sekali lagi dari pukul 1.00 hingga 1.30 petang. Kedua-dua masa rihat yang singkat ini hanya dapat memberi masa yang cukup sahaja untuk mereka makan atau minum atau membuang ayer dan sebagainya. Fakta-fakta yang diperkatakan ini, adalah menambahkan lagi rasa tidak puas hati dan bosannya pekerja-pekerja ini dalam melakukan kerja-kerja mereka. Walau bagaimana pun, mereka terpaksa melakukan kerja ini, kerana kerja inilah sahaja buat masa sekarang yang dapat memberi nafkah untuk hidup mereka.

---

<sup>11</sup> Stranass, George, *Workers: Attitudes and Adjustments*  
dalam Prentice Hall Englewood (11ff, N.J)  
m.s 75



## 2. Sikap Pada Persekitaran Fizikal

Sebahagian besar pekerja-pekerja adalah bekerja diladang (padang). Mereka bekerja ditempat yang terdedah. Terdedah pada cahaya matahari yang panas dan terik, berdebu dan kotor juga hujan.

Perkara-perkara seperti itu adalah merupakan perkara biasa sahaja bagi sebahagian besar pekerja-pekerja itu. Ini termasuklah juga untuk gadis-gadis muda yang memang juga terdapat bekerja disini. Solekan solekan seperti gadis pejabat tidak terdapat pada mereka. Mungkin mereka inginkan juga pada pakaian-pakaian atau solekan-solekan yang cantik semasa bekerja ini, tetapi keadaan pekerjaan mereka disini tidak membenarkan untuk itu semua.

Kesimpolannya, pekerja-pekerja tidak memperdulikan akan persekitaran fizikal semasa bekerja. Merupakan perkara biasa sahaja bagi mereka. Sebahagian besar daripada mereka, telah pun pernah atau pun biasa berge-lumang akan keadaan-keadaan seperti yang telah diperkatakan diatas sebelum bekerja disini lagi, kerana sebagaimana yang telah diketahui, kebanyakan mereka ini berasal dari luar bandar atau kampung-kampung. Cara hidup dikampung, dalam usaha mencari nafkah hidup, memerlukan usaha tulang empat kerat untuk bekerja iaitu seperti bersawah, menoreh getah, berniaga di pasar-pasar minggu, mengambil upah dikampung-kampung dan sebagainya. Tempat-tempat kerja ini, lebih kurang serupa sahaja dengan tempat kerja yang dihadapi mereka sekarang ini. Walau pun untuk pekerja-pekerja, terutamanya pekerja-pekerja muda, semuanya samada lelaki atau perempuan yang tidak biasa atau tidak selalu menempuh cara hidup seperti ini, tetapi orientasi hidup yang diterima dari ibu bapa mereka orang-orang kampung itu menyebabkan mereka dapat menerimanya dan melibatkan diri sebagai pekerja di PFB tersebut.



### 3. Sikap Pekerja-pekerja Pada Keuntungan Syarikat

Pekerja-pekerja menang merasakan bahawa tenaga yang mereka curahkan disini, bukannya memberi faedah yang besar kepada mereka sendiri dalam usaha mereka mencari nafkah hidup itu, tetapi sebalaknya adalah memberi faedah dan keuntungan yang baik dan besar kepada syarikat PPB itu.

Pekerja-pekerja merasakan tidak sepadan jika dibandingkan antara pendapatan yang mereka terima dengan tenaga yang mereka curahkan. Masa bekerja adalah lama mereka rasakan. Tenaga kerja mereka diperlukan dikeluarkan dengan secukup-cukupnya. Sedangkan pendapatan yang diterima oleh mereka adalah tidak seberapa. Inilah yang memang dirasakan oleh semua pekerja-pekerja itu.

Pekerja-pekerja sedar bahawa penindasan berlaku pada mereka. Mereka mempunyai perasaan dan sikap yang tidak puas hati pada golongan pegawai-pegawai terutamanya golongan pegawai-pegawai tinggi dalam syarikat itu. Bagi kebanyakan pekerja, golongan pegawai-pegawai tinggi syarikat yang mempunyai kedudukan yang sangat baik dan istimewa. Itulah yang difikirkan mereka menguasai syarikat PPB tersebut. Mereka merasakan bahawa golongan-golongan inilah yang mendapat keuntungan besar dari tenaga yang mereka curahkan.

### 4. Sikap Pekerja-Pekerja Pada Diri Sendiri

Telah diperkatakan bahawa pekerja-pekerja menyedari tenaga yang mereka curahkan disini bukan mendapat faedah yang sewajarnya kepada diri mereka sendiri tetapi adalah untuk oranglain. Mereka menang merasakan dan menyedari bahawa diri mereka adalah dalam golongan status sosial dan ekonomi yang rendah.

Responden-responden pengkaji tidak semata-mata menyalahkan nasib mereka dalam soal ini. Mereka menyedari bahawa kerendahan status



sosio-ekonomi mereka ini adalah disebabkan kerendahan pelajaran yang telah mereka itu. Bagi pekerja-pekerja yang boleh dikatakan keseluruhan nya datang dari luar bandar itu, kebanyakannya memandang bahawa melalui pelajaran sahajalah yang akan dapat menentukan kejayaan seseorang dalam hidup dizaman kemajuan sekarang. Cara-cara yang lain seperti menyimpan modal adalah diluar kemampuan mereka, kerana mereka bukanlah orang-orang yang berada atau berharta.

Kerendahan pelajaran mereka itu adalah disebabkan sikap mereka sendiri dahulu yang tidak berminat atau berusaha dalam pelajaran. Ini mungkin disebabkan kurang mendapat galakan belajar dari ibu bapa mereka atau pun oleh sebab latar belakang ekonomi keluarga mereka yang rendah yang tidak mampu berbelanja untuk pelajaran mereka dahulu.

Kesimpolannya pekerja-pekerja ini tidak semata-mata menyalahkan nasib mereka oleh sebab kedudukan mereka sekarang ini yang hanya sebagai pekerja-pekerja bawahan, tetapi juga pada soal-soal lain seperti kurang usaha dan sebagainya.

##### 5. Cita-cita Pekerja Untuk Anak-Anak Mereka

Pekerja-pekerja ini mempunyai cita-cita yang baik atau tinggi untuk anak-anak mereka. Mengharapkan supaya mempunyai kedudukan dan status sosio-ekonomi yang lebih baik. Tidak hanya mewarisi pekerjaan sebagai pekerja-pekerja bawahan seperti mereka sekarang ini. Kenyataan ini berdasarkan kepada kenyataan semua responden-responden pengkaji yang mempunyai cita-cita pada anak-anak mereka seperti itu.

Dalam usaha supaya anak-anak mereka mempunyai cita-cita seperti diatas, mereka sanggup mengeluarkan perbelanjaan setakat yang terdaya untuk memajukan pelajaran anak-anak mereka itu. Melalui pelajaran sahajalah pekerja-pekerja ini mengharapkan anak-anak mereka mencapai kejayaan.



Tidak ada saluran yang lain lagi yang mereka nampak untuk kejayaan anak-anak mereka itu.

#### 6. Cita-cita Pekerja Dihari Muka

Buat masa sekarang bolehlah dikatakan bahawa 85% pekerja-pekerja di PPB ini memikirkan bahawa kerja mereka sekarang inilah sahaja yang sehabis baik untuk mereka. 85% itu adalah keseluruhannya untuk pekerja-pekerja am, penebang-penebang tebu dan pembawa-pembawa jentera. Ini adalah berdasarkan kepada kemampuan dan kebolehan yang ada kepada mereka sekarang yang dirasakan hanya sesuai untuk menjadi sebagai pekerja-pekerja bawahan ini.

Walaupun bagaimanapun, antara mereka ini ramai juga yang mempunyai cita-cita untuk memperbaiki status sosio-ekonomi yang memang dirasakan rendah oleh mereka sendiri. Tetapi cita-cita itu, hanyalah setakat cita-cita sahaja, kerana mereka tidak mempunyai cara-cara atau jalan untuk mencapai cita-cita tersebut. Cara-cara atau jalan itu ialah seperti belajar lagi disegi akademik untuk mendapatkan kelulusan pelajaran yang lebih tinggi, menyimpan modal untuk berniaga dan sebagainya. Cara-cara yang diperkatakan ini memanglah diluar kemampuan mereka. Untuk belajar lagi memang telah dirasakan bahawa mereka telah terlambat. Untuk menyimpan modal pula, pendapatan mereka sekarang ini adalah rendah sahaja dan tidak cukup. Oleh itu tidaklah keterlaluan kalau dikatakan bahawa setakat pekerjaan sekarang ini, memanglah dirasakan sesuai sahaja untuk taraf yang ada pada mereka sekarang dan kalau pun mempunyai cita-cita hanya menjadi cita-cita sahaja.

Bagi pekerja-pekerja dibahagian penyelidikan dan 'Woksyop', kebanyakan daripada mereka memang berasa tidak berpuas hati dengan setakat pekerjaan mereka sekarang ini. Kyususnya untuk pekerja-pekerja dibahagian



penyelidikan, yang mempunyai kelulusan yang agak tinggi juga iaitu telah tamat Tingkatan Tiga, ramai yang masih merasakan bahawa mereka masih belum terlambat dalam pelajaran dan masih berusaha untuk meninggikan kelulusan pelajaran mereka dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Pekerja-pekerja separuh mahir dibahagian 'Woksyop' pula, mempunyai peluang sebaik-baiknya untuk memperbaiki kedudukan sosio-ekonomi mereka. Ada diantara mereka yang bercita-cita untuk membuka perusahaan sendiri, meskipun satu perusahaan yang kecil, iaitu perusahaan memperbaiki jentera-jentera. Dalam usaha untuk mencapai cita-cita ini, mereka sedang menyimpan modal.



## BAB V

### CARA HIDUP

Dalam Bab ini akan diperbincangkan tentang cara hidup yang wujud pada pekerja-pekerja ini disegi sosio-ekonomi seperti cara menghabiskan masa lapang, bentuk perbelanjaan mereka sehari-hari, wang simpanan dan hutang mereka sehingga sekarang dan keadaan rumah tangga.

#### 1. Cara menghabiskan masa lapang

Sebagaimana yang telah diperkatakan pada bab yang lepas, pekerja-pekerja tidak mempunyai masa lapang yang banyak. Mereka akan sampai kerumah dari tempat kerja pada waktu lewat petang.

Kita juga telah melihat setakat mana masa yang diperolehi oleh mereka untuk dapat bercampur gaul dengan keluarga mereka.

Bagi pekerja-pekerja yang kebanyakan dan keseluruhannya dari orang-orang luar bandar itu, mereka menghabiskan masa lapang sebagaimana juga orang-orang luar bandar yang lain menghabiskan masa lapang. Sebagai orang-orang luar bandar, cara hiburan mereka seperti mendengar radio atau sekali sekala menonton TV di rumah-rumah orang yang mempunyai peti TV. Mereka semestinyalah tidak mempunyai peti TV sendiri di rumah.

Bagi mereka-mereka yang mempunyai anak-anak yang masih bersekolah, tidaklah dapat memberikan perhatian yang sepatutnya pada pelajaran anak-anak mereka. Dimaksudkan disini bahawa mereka tidaklah sebegitu mampu mendidik, mengajar dan sebagainya untuk menimbulkan minat terhadap pelajaran pada anak-anak. Hal ini sebagaimana yang telah



disebutkan kerana mereka tidak mempunyai masa lapang dan tenaga yang banyak, dan mereka sendiri adalah rendah atau pun amat rendah disegi pelajaran.

Bagi pekerja-pekerja yang masih belum kahwin, masa lapang, terutamanya diwaktu-waktu malam, lebih suka berkumpul beramai-ramai sesama mereka atau sesama anak-anak muda yang lain yang juga suka pada cara hidup begini. Diahari-hari cuti atau pun kadang-kadang bukan dihari-hari cuti terutamanya pada hari Sabtu, mereka lebih suka tidak pergi bekerja dan lebih suka mencari hiburan di bandar Kangar. Perlu diperkatakan disini, bahawa bandar Kangar akan menjadi tumpuan ramai pada hari Sabtu atau pun pada hari-hari cuti yang lain.

Masa lapang bagi mereka samada yang telah berumah tangga atau pun belum, tidaklah perlu digunakan untuk melihat atau meninjau keadaan yang lebih kompleks seperti keadaan sosio-politik negara, ekonomi dan sebagainya. Taraf pemikiran mereka menyebabkan mereka tidak mampu untuk memikirkan itu semua.

## 2. Bentuk Perbelanjaan Sehari-Hari

Dalam menampung keperluan hidup keluarga, hasil pendapatan mereka dari pekerjaan mereka inilah sahaja yang mereka belanjakan. Kita juga telah lihat pada bab yang lepas dimana sejumlah besar dari pekerja-pekerja ini tidak mempunyai sumber-sumber lain lagi dalam menambahkan pendapatan mereka.

Sezuai dengan pendapatan yang kecil, pekerja-pekerja ini semestinyalah lebih mengutamakan barang-barang keperluan dapur daripada mengutamakan barang-barang yang lain seperti kerusi meja yang enak-enak, peti TV, peti sejuk dan sebagainya. Barang-barang seperti ini tentulah diluar dari kemampuan mereka untuk dibeli. Dimaksudkan keperluan-



keperluan dapur ialah seperti beras, ikan, gula dan sebagainya.

Bagi pekerja-pekerja itulah yang amat penting bagi mereka.

Makanan untuk kebanyakan mereka diawal-awal pagi sebelum datang bekerja ialah nasi, masa rihat dalam bekerja juga, makanan mereka ialah nasi. Pulang kerumah juga, makanan mereka ialah nasi. Dibandingkan pendapatan mereka yang kecil dengan perbelanjaan yang harus dikeluarkan untuk membeli barang-barang tersebut, semestinyalah mereka tidak mempunyai lebihan wang untuk membeli barang-barang mewah yang telah diperkatakan. Perbelanjaan untuk semasa kerja pun, untuk kebanyakan pekerja-pekerja, adalah lebih kurang sama atau pun melebihi daripada separuh gaji mereka.

Perbelanjaan mereka termasuklah juga perbelanjaan untuk anak-anak mereka yang bersekolah samada sekolah rendah atau pun sekolah menengah. Perbelanjaan itu termasuklah perbelanjaan harian, membeli buku-buku sekolah, yuran dan sebagainya.

Melihat seperti diatas iaitu perbelanjaan mereka sehari-hari sekiranya dibandingkan dengan pendapatan mereka yang diperolehi, semestinyalah mereka terpaksa menyesuaikan dengan secara yang sebaik-baik sekali. Mereka harus dan semestilah berjimat cermat.

### 3. Wang Simpanan Dan Hutang

Berdasarkan dari kenyataan-kenyataan kesemua responden-responden pengkaji, bolehlah dikatakan bahawa kesemua pekerja-pekerja mempunyai cita-cita atau pun berminat untuk menyimpan wang. Menyimpan ini samada dirumah atau pun dibank. Mereka menyedari akan pentingnya wang simpanan ini iaitu untuk kegunaan dimasa-masa kecemasan seperti diwaktu sakit, perbelanjaan besar dihari-hari kebesaran dan sebagainya.

Sebagaimana yang telah dilihat didalam tajuk (1) diatas tentang perbelanjaan mereka sehari-hari dan dibandingkan dengan pendapatan mereka yang tidak seberapa itu, menasabah dikatakan bahawa mereka tidak mem-



punyai wang simpanan langsung. Sememangnya dari 50 orang responden-responden pengkaji, mereka tidak mempunyai wang simpanan langsung.

Bagi kebanyakan pekerja-pekerja itu pula, bukan sahaja tidak mampu untuk menyimpan, malah mereka terpaksa berhutang diwaktu-waktu kecemasan. Berhutang ini kerap kalinya pada kawan-kawan sekerja mereka. Sesama mereka sering hutang menghutangi.

#### 4. Keadaan Rumah Tangga

Bentuk rumah pekerja-pekerja kebanyakannya paling sederhana sekali. Rumah mereka dibena samada daripada buloh atau pun papan. Kurang atau pun tidak keterlaluan kalau dikatakan bahawa rumah mereka tidak mendapat bekalan ayer dan bekalan letrik sebagaimana yang terdapat dikawasan-kawasan bandar. Kemudahan ayer untuk mereka adalah ayer perigi dan bekalan api pula ialah lampu minyak tanah.

Sebagaimana yang disebutkan dan diketahui, jenis pekerjaan mereka adalah dalam keadaan yang rendah statusnya. Pendapatan mereka yang rendah menyebabkan mereka tidak berupaya atau pun tidak memarlukan pada bekalan-bekalan tadi semua. Mungkin mereka sudah berpuas hati dengan keadaan sebegini. Sudah biasa dan sesuai seperti ini.



### PENUTUP

Dari kajian yang telah dibuat, penulis dapat merumuskan bahawa keadaan sosio-ekonomi pekerja-pekerja di PPB ini adalah dalam keadaan yang rendah taraf dan statusnya.

Penubuhan PPB ini sememangnya salah satu cara yang digalakan oleh kerajaan dalam usaha untuk memperbagaikan ekonomi negara supaya tidak terlalu bergantung keatas getah dan bahan-bahan utama yang lain.

Selaras dengan dasar kerajaan dalam mengutamakan gentian-impot, penubuhan PPB ini sedikit sebanyaknya dapat juga mengurangkan pertukaran wang asing.

Penubuhan PPB ini sememangnya dapat juga mengatasi sedikit sebanyak pengangguran penduduk-penduduk di negeri Perlis. Anak-anak muda yang tiada kerja sebelum ini, atau orang-orang dewasa yang telah pun mempunyai pekerjaan tetapi masih belum berpuas hati dengan pendapatan hasil pekerjaan itu, menceburkan diri dalam pekerjaan di PPB ini. Sebagai salah satu perusahaan yang ulong dinegeri Perlis, nama PPB telah terkenal bagi orang-orang dinegeri Perlis khususnya dan negeri-negeri berhampirannya amnya.

Penulis ingin menegaskan sekali lagi bahawa keujudan PPB memang dapat mengurangkan pengangguran penduduk-penduduk dinegeri Perlis. Tetapi penulis ingin menegaskan sekali lagi bahawa dalam memperkatakan tentang keadaan sosio-ekonomi pekerja-pekerjanya itu, keadaannya dalam adalah rendah taraf atau statusnya.



Perhubungan diantara pihak pekerja-pekerja dengan kalangan pegawai-pegawai atasan atau pun dengan pihak majikan adalah renggang sekali. Perhubungan adalah sukar untuk dilakukan. Permintaan pekerja-pekerja untuk mendapatkan kemudahan-kemudahan yang tertentu sukar untuk dilayani.

Pekerja-pekerja juga tidak mempunyai masa yang secukupnya untuk dapat bercampur mesra dengan keluarga mereka.

Pihak PFB memang menyediakan kemudahan-kemudahan untuk pekerja-pekerjanya. Kemudahan-kemudahan itu iaitu seperti kemudahan-kemudahan pengangkutan dan perubatan. Meski pun begitu, apa yang diperolehi dan dirasakan oleh pekerja-pekerja dan dilihat oleh pengkaji sendiri, kemudahan-kemudahan itu bukanlah dalam ertikata kemudahan yang sepatutnya. Mereka menghadapi kepayahan dan layanan yang tidak sepatutnya dari kemudahan-kemudahan tersebut.

Pekerja-pekerja memang merasakan bahawa tenaga mereka yang tercurah disini tidak sepadan dengan ganjaran yang diterima. Pendapatan mereka rendah sekali. Ganjaran dan keuntungan yang besar tercurah kepada syarikat itu sendiri. Gambaran syarikat ini mendapat keuntungan besar oleh pekerja-pekerja yang sememangnya rendah dalam tingkat pendidikan itu bila mereka melihat gulongen pegawai-pegawai atasan mendapat layanan yang paling istimewa. Mereka memperolehi keselesaan-keselesaan bilik yang berhawa dingin, motokar-motokar besar dan sebagainya. Pekerja-pekerja bersikap rendah diri pada mereka meski pun seringkali juga antara sesama pekerja sendiri mereka mencaci dan mengutuk kalangan kalangan bourgeois tadi.

Masa rihat yang dapat dinikmati oleh pekerja-pekerja adalah terhad. Majoriti mereka bekerja ditempat atau dikawasan yang terdedah,



terdedah pada kepanasan matahari, hujan dan kotoran. Tempat kerja seperti ini beserta dengan pekerjaan yang menggunakan tenaga fizikal, memerlukan mengeluarkan tenaga yang banyak. Masa kerja mereka itu pula adalah lama tetapi masa riha yang diperkatakan itu hanyalah cukup sekadar untuk mereka sempat makan dan minum. Tidak lebih dari itu.

Bila memperkatakan tentang cuti pula, pekerja-pekerja yang bergaji hari iaitu yang juga merupakan majoriti pekerja-pekerja disini, tidak pula mendapat gaji dari hari cuti minggu. Cuti tahunan dengan gaji adalah terhad pula iaitu sekadar 7 hari.

Selain daripada itu, keseluruhan pekerja-pekerja tidak nampak peluang untuk dapat memperbaiki keadaan status pekerjaan mereka disini. Peluang untuk memperbaiki pekerjaan mereka disini adalah amat terhad untuk mereka. Selain itu, jenis pekerjaan yang serupa, yang dilakukan pada setiap hari dan dengan gaji yang statik pula, menyebabkan rasa kebosanan ditasai oleh mereka.

Kita juga telah melihat orang-orang seperti mana yang memegang saham dalam syarikat ini. Mereka akan mendapat keuntungan besar, kiranya syarikat ini mendapat keuntungan besar. Dikalangan pekerja-pekerja sendiri, mereka tidak memiliki saham ini walau pun sedikit.

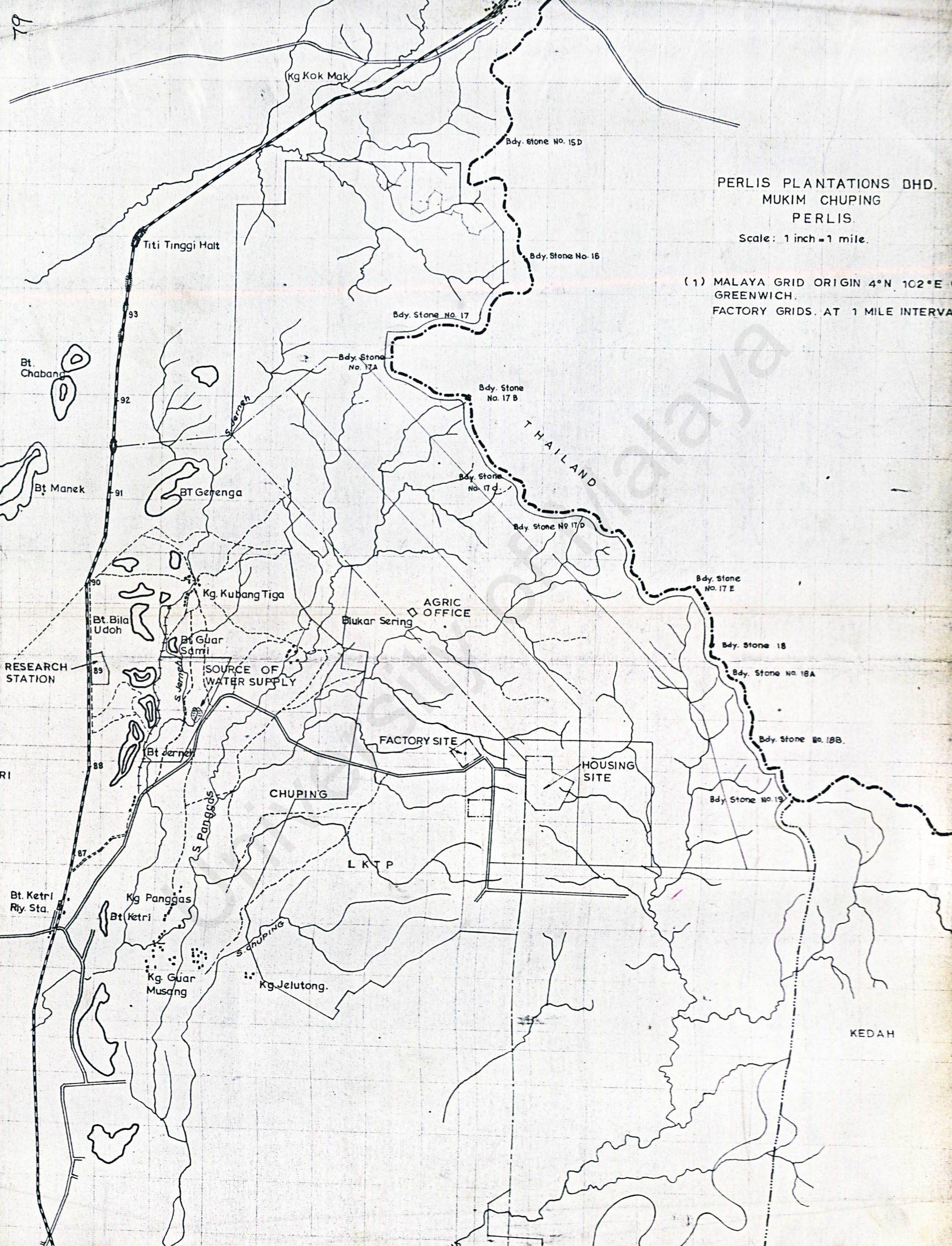
Kesatuan sekerja yang merupakan kesatuan yang dapat membela nasib pekerja-pekerja masih belum wujud dan nyata sekali bahawa pihak majikan cuba menyekat kesatuan seperti itu untuk ditubuhkan. Sekiranya kesatuan seperti ini tertubuh, bermaknalah pihak majikan akan terpaksa menghadapi tuntutan-tuntutan dan tekanan-tekanan yang kuat dari pihak pekerja..

Akhirnya apa yang dapat diperkatakan dan ditegaskan sekali lagi ialah keadaan sosio-ekonomi pekerja-pekerja di Perlis Plantations Bhd (PPB) ini adalah rendah taraf dan statusnya.











BIBLIOGRAPHY

1. Harold L. Sheppard & Neal Q. Herrick:  
 "Where have all the Robots Gone?"  
 The Free Press, 1972
2. Harold Koontz:  
 "Principles of Management"  
 New York, St. Louis, San Francisco, MC Graw Hill Book  
 Company
3. Robin Fox: "Kinship and Marriage"  
 Penguin Book, 1967
4. J.L. Hanson: "Economic Students"  
 Macdonald & Evans Ltd, London, 1968
5. Khara H.S.: "Elementary Economic"  
 Central News Agency, Petaling Jaya, 1970
6. Hugh Willensson: "Trade Union"  
 Heinemann Education Book London, 1972
7. Strass, George: "Workers"  
 Prentice Hall Englewood, 1974.
8. Clifford C. Nelson: "The Worker and the Job"  
 Prentice Hall Englewood, 1974.
9. Westley William A: "The Emerging Worker"  
 MC Grill, Queen University Press, 1971
10. S. Allan Rider: "The Sociology of Industrial Relation"  
 London, Longman, 1971.
11. "Prospectus", 1972